

GYEKICZKY TAMÁS

A FEGYELEM CSAPDÁJÁBAN

**(Munkafegyelmi kampányok
társadalmi hatásának elemzése)**

**BUDAPEST
1989**

GYEKICZKY TAMÁS

A FEGYELEM CSAPDÁJÁBAN

**(Munkafegyelmi kampányok
társadalmi hatásának elemzése)**

BUDAPEST

1989

ISBN 963 8301 82 1

Az MTA Szociológiai Intézete kiadványa

Hozott anyagról sokszorosítva

8918630 MTA Sokszorosító, Budapest. F. v.: dr. Héczey Lászlóné

TARTALOM

ELŐSZÓ	5
I. BEVEZETÉS - NÉHÁNY GONDOLAT A TŐKÉS ÜZEM MUNKAFEGYELMÉRŐL	7
1. A tőkés munkaszervezeten belüli fegyelmezés típusai ...	9
2. A tőkés munkaszervezet válsága, avagy a munka- fegyelem válsága	18
3. Konkrétan: kit, miért, hogyan büntetnek? (A Ford Művek esete e század hatvanas éveinek második felében)	21
II. A MUNKAFEGYELEM PROBLÉMÁJA MAGYARORSZÁGON AZ ÖTVENES ÉVEKBEN	25
1. A munkafegyelem szabályozásának társadalom- történeti háttere	27
2. A vállalat és a dolgozó viszonyának jogi szabályozása az ötvenes évek elején	44
3. A munkafegyelem kérdésköre 1952-ben a vállalatoknál és az üzemeknél	54
4. Az elítéltek társadalmi helyzete	63
5. A büntetőjogi eljárást kezdeményező munkahelyek jellemzői	76
6. Az elítéltek munkaszervezeti magatartása és a magatartások motivációi	78
7. A munkafegyelmi vétségek jogi kezelése	81
8. A jogi szabályozás és az elítéltek társadalmi helyzete közötti összefüggések	87

III. A MUNKAFEGYELEM JOGI SZABÁLYAI ÉS A FEGYELMI FELELŐSSÉGREVONÁS TAPASZTALATAI A NYOLCVANAS ÉVEKBEN	91
1. Az érvényes jogi normák szerkezete, sajátosságai	93
2. A döntőbizottságok előtt	104
3. A fegyelmi ügyek kezelése a bíróságon 1980-ban	109
4. A fegyelmi ügyek jellemzői 1986-ban a Fővárosi Bíróságon	114
ÖSSZEGZÉS	118
JEGYZETEK	123

ELŐSZÓ

A könyv anyaga az MTA Szociológiai Kutató Intézet Szervezetszociológiai Osztályán végzett kutatás eredményéből készült. A vizsgálat véletlenül párhuzamosan indult a legújabb - 1985-ös - fegyelmezési akcióval, így a kutatóknak - és a szerzőnek - ritkán tapasztalható kiváló alkalmuk nyílt a repressziót követő szabályozás "működés közbeni" tanulmányozására.

E könyv két időpontot, két kampányt elemez. Egyfelől megkísérli az 1952-es - ma már "klasszikusnak" mondható - kampány társadalomtörténetét a történeti-szociológiai módszertan segítségével feltárni, másfelől a legújabb politikai akció társadalmi hatásaira és jogi szabályozására figyel.

Az ötvenes évek gyakorlatának elemzéséhez felhasználtam azokat a büntetőbíróági ítéleteket, melyek a munkafegyelem megsértői ellen születtek. Ezeknek az ítéleteknek az empirikus feldolgozásával bizonyítottam, hogy a fegyelmezési gyakorlat "kontraszelektíven" működött, az érdekérvényesítésben gyenge, a társadalmi periférián létező csoportokat sújtotta. Részletesen leírtam e gyakorlat társadalomtörténeti okait, következményeit.

A nyolcvanas évek fegyelmezési gyakorlatát három lépcsőben ragadtam meg. Más kutatások adatainak másodelemzésével, illetve az adatok önálló feldolgozásával a vállalati és a bírósági ügyeket tanulmányozva készítet-

tem részletes analízist a jelenlegi helyzetről. A harmadik lépcső egy időbeli elemzési sík volt, mivel az 1980-as és az 1986-os bírói, valamint az 1984-1985-ös vállalati ügyekről (döntőbizottsági ügyek) rendelkeztem adatokkal. Ez az elemzés sokkal inkább a jogi eljárásra koncentrált, mint az ötvenes évek analízise. Ennek oka egyfelől, hogy a magyar gazdaság és társadalom mikrofolyamatainak leírása ma a szakirodalomban sokkal gazdagabb, mint az ötvenes évek hétköznapijainak ábrázolása, másfelől a munkafegyelmi felelősségrevonás - kampánytól függetlenül - a "normál jogi procedúráknak" megfelelően - mindig működött és működik.

Ahol a jogi ügyek kicsúsztak a kezünk közül, az a fegyelmi felelősségrevonás első szintje, a fegyelmi felelősségrevonást kezdeményező (valamelyik munkahelyi vezető) szintje.

Ugyanis a vállalati döntőbizottságok a megtámadott fegyelmi határozatokról döntenek, nem pedig valamennyi keletkezett és meghozott fegyelmi határozatról. Ezeknek a számát ma felbecsülni szinte lehetetlen, mivel a fegyelmi felelősségrevonás kezdeményezője minden olyan vállalati vezető lehet, akit a vállalat felső vezetése a delegált jogkörben kijelöl. Vállalatonként is különbözik tehát, és dokumentálása is esetleges, adott esetben műhely szinten, alosztály, részleg szinten történik. Ezek az iratok viszont gyorsan selejtezendők.

A megragadhatatlanság azonban nem befolyásolta elemzésemet abban, hogy a második és a harmadik szintre került ügyekből fontos és lényeges tanulságokat ne tudjak megállapítani. Továbbá lehetőségem nyílt pusztán a jogi szabályozás vizsgálatából olyan összefüggéseket felszínre hozni, melyek a munkafegyelmi túlszabályozás zsákutójából is segíthetnének kijutni.

Ezúton szeretném megköszönni a kutatásban közreműködő Makó Csabának (kutatásvezetés) és Dénes Tamásnak (statisztikai elemzés) támogató bírálatait és javító szándékú észrevételeit.

I.

BEVEZETÉS

NÉHÁNY GONDOLAT A TŐKÉS ÜZEM MUNKAFEGYELMÉRŐL

1. A tőkés munkaszervezeten belüli fegyelmezés típusai*

Közgondolkodásunkban makacsul tartja magát az a vélemény, hogy a tőkés üzemekben rend és fegyelem van, mivel a munkanélküliség a dolgozók különböző csoportjait feltétel nélküli engedelmességre kényszeríti a gyárkapukon belül. A munkafegyelem és a munkanélküliség logikai összekapcsolása az ötvenes évek ideológiai világképének maradványa.¹ Ellentmond e nézetnek a tőkés munkaszervezet egész története, azoknak a szabályozási formáknak és módszereknek a gazdag választéka, amelyekkel a tőkés vállalatvezetés a fegyelmezett munkavégzést biztosította és biztosítja.

a. A munkafegyelem panoptikus formája (XVIII-XIX. sz.)²

A modern gyáripár kialakulásával egyidőben merült fel az a probléma, hogy az egy helyen dolgozó, megszabott munkafeladatokat ellátó dolgozók együttműködése hogyan, miképpen biztosítható. Az ipari munkaszervezet

* A Bevezető rész Makó Csaba - Gyekiczky Tamás: Szociológiai szempontok a munkafegyelem problémáinak elemzéséhez c. tanulmány alapján készült. A tanulmány rövidített változata megjelent a Közgazdasági Szemle 1987. évi 5. számában.

születésekor a gyáron belüli együttműködés szabályait a *már létező társadalmi intézmények mintájára* alakították ki, a család, a hadsereg, a büntetésvégrehajtási intézetek magatartási normáit "adaptálták".

J. Bentham például az ipari munkások együttműködésének megteremtését a feladatok általános áttekinthetőségében, a bármikor végrehajtható ellenőrzésben, az állandó, láthatatlan felügyelet megszervezésében látta.³ Bentham az adminisztratív követelmények hosszú listáját dolgozta ki, már ekkor megemlítve az "érdekek és kötelességek egyesítésének" elvét.

A XIX. század elején kibontakozó iparosítás üzemen belüli jelszavai a Rend, Tisztaság, Csend, Felügyelet voltak.⁴ REND mindenekelőtt, mivel "rend az alapja mindenféle prosperitásnak ...".⁵

Az üzem tulajdonosának javasolt magatartási mintája az *apa szerepe*. Bergery például kifejezetten a klasszikus paternalista viselkedést javasolja.⁶ A tulajdonos - mondja - vívjon ki magának tekintélyt, olyan tekintélyt, hogy munkásai respektálják személyiségét; a jóindulatát és szigorúságát egyaránt alkalmazza velük szemben, így munkásai nemcsak szeretni fogják, hanem tartanak is tőle. Legyen igazságos és szigorú, ezzel a kiválókat támogatja, a rosszakat elrettenti.

A javasolt viselkedési modell alkalmazása mellett természetesen a tulajdonos és az üzemvezetés *büntetett is*. Bár a vállalat-üzemi belső szabályok nagyfokú *improvizációt* mutattak, mégis kialakult azoknak a magatartásoknak a köre, amelyek feltétlenül szankciók alkalmazását vonták maguk után.

b. A munkafegyelem extenzív formája, az üzem-város modell

E fegyelmezési forma lényege, hogy az üzem tulajdonosa - vagy a munkáltató - megkísérli a gyár körüli társadalmi teret is megszervezni; azt a *régiót, ahol a gyári szabályok nem érvényesek, munkacentrikussá tenni*. Olyan szimbólumrendszert teremt a gyár köré, amely - a gyárfalakhoz hasonlóan - áthatolhatatlan.

Ez a változat a paternalista formából nőtt ki. A tulajdonos, mint gondos családapa, a gyáron kívül is gondoskodott családtagjai - beosztottjai, munkásai - mindennapjairól. Munkásai lakóhelyét a gyárhoz hasonló rendszabályok alkalmazásával szervezte meg és működtette.⁷ A városfalakon belül kiépült a szociális gondoskodás gazdag választékrendszere (nyugdíjpénztár, a családtagok tanulmányainak finanszírozása) és megannyi kötöttsége. A gyár például csak egyedülálló - nem házas - munkavállalót alkalmazott bizonyos életkorban, az "illegális szülések" elkövetőit nemcsak a gyárból, de a városból is elbocsátották.

Az "üzem-város" koncepció arra a felismerésre épül, hogy a társadalmi hatalom pusztán a pénz és más társadalmi-gazdasági intézmények segítségével nem működőképes. A dolgozók a vezetés elűzésait és a megkövetelt fegyelmet csak akkor respektálják, ha mindkettő *szubjektív identifikálással is* párosul.⁸ A munkás családjának ellenőrzése a társadalmi hatalom kiépülése szempontjából lényeges, mivel a család a társadalmi integráció elsődleges színtere.

Az iparosítás kibontakozásának időszakában - a XIX. század elején - a fegyelmezési gyakorlat *olyan társadalmi feltételrendszerre épült, amely biztosítani tudta az üzemen belüli adaptációt*.

Az adaptációt biztosító eszközök között meg kell még

említeni a *teljesítménybérezés* korai elterjedését. A teljesítménybérezés nyomában kibontakozó - munkások közötti - versengés azonban erodálta az üzemen belüli együttműködés lehetőségeit, így alkalmazása már ekkor társadalmi feszültségeket hordozott.

1833-ban az USA-ban 67 819 pamutszövő (225 szövődében) 47,1 %-a dolgozott teljesítménybérben.⁹

A bérezési formák fegyelemre szorító hatásánál lényegesebbnek ítéljük azokat a társadalmi méretű *kampányokat, fellépéseket, propaganda hadjáratokat*, amelyek az engedelmesség és a rend új *ethosának* megteremtését és elterjedését szolgálták.

A társadalmi méretű normateremtés történeti gyökere kétségtelenül a Weber által nagyszerűen elemzett protestáns etika volt.¹⁰ A munkáltatók nagy súlyt helyeztek a *morálra, a belső késztetésből fakadó engedelmes* ségre.

Társadalmi méretű kampányt kezdeményeztek az alkoholizmus ellen, mivel a munkások és a mérnökök néha képtelenek voltak dolgozni az alkohol túlzott mértékű fogyasztása miatt.

A kiépülő polgári-urbánus értékbeállítottságú kultúra tudatos harcot folytatott a falusi kultúrával. Ennek oka az volt, hogy "a hagyományos társadalmi szokások és normák ritkán találkoztak az ipari élet új normáival, ezért elítélték (diszkreditálták) azokat, mint a haladás gátlóit".¹¹

Az ipari munkát középpontba állító életmód megteremtésének lényeges része volt a szabadidő - szombat és vasárnap - elítélése, azaz amorálisnak bélyegzése. A szabadidő eltöltését - vasárnapi iskolák létrehozása - igyekeztek megszervezni, annak munkateljesítményt csökkentő hatását - pl. alkoholfogyasztás - különböző intézkedésekkel ellensúlyozni.

A munkavállalói morál átformálásának egyik módja volt az ipari munka szempontjából kívánatos morál erő-

sítése, illetve a nem kívánatos értékek és normák leépítése. Az anyagiasság preferálása így együttjárt a túlzott önbizalom, önértékelés elítélésével.

A korai iparosítások társadalmi alapproblémája az ipari társadalom és az agrártársadalom ellentmondásai-ban rajzolható fel. Az ipari társadalom alapvetően más életvezetést, eltérő fogalmakban való gondolkodást kívánt meg, szemben az agrártársadalommal. Csak példaképpen említjük P. Bourdieu algériai parasztokat vizsgáló kutatását, amely kimutatta, hogy az algériai parasztok idővel kapcsolatos beállítottsága más, mint a modern ipari társadalom idővel szembeni követelménye. A lényegtelen, mellékes idő itt pénz lesz, az ipari társadalomban az időt nem eltöltik, hanem elköltik.

A modern ipari társadalmak kiépülésével a munkában töltött idő szabályozása a társadalmi konfliktusok egyik fő forrása lett. Már nemcsak arról volt szó, miszerint a racionális munkamódszerek bevezetése átformálta a társadalom tér- és időszemléletét, hanem arról is, hogy *társadalmi érdekek és értékek, harcok és megegyezések következtében alakult ki a jogszabályokban is deklarált munkaidőtartam.*¹² *Nem pusztán "technikai norma" tehát a munkában töltött napi időszükséglet meghatározása, hanem egy széleskörű társadalmi megállapodás eredménye.*

A tradicionális társadalom életvezetési orientációival rendelkező csoportok ipari adaptációjának követelményei határozták meg a munkafegyelem XVIII-XIX. századi szabályozását.

Az adaptáció követelményei együtt jelentek meg a kiépülő ipari munkaszervezetek belső viszonyaiból fakadó elvárásokkal. Az új társadalom magatartásnormáit a *kultúra egésze*¹³ határozta meg, és támasztotta alá. A kapitalista termelési mód kialakulásában, a tőkés üzem életének megszerveződésében közreműködött a társadalom struktúráinak egész rendszere. Nem elhanyagolható

azonban az a következmény, amit a munkaszervezetben kialakuló új követelményrendszer saját maga társadalmi továbbgyűrűzésével a társadalom magatartási normáinak átalakításában elért. Így például az üzemben belüli REND és a társadalomban érvényesülő "rendetlenség" ellentmondását potenciálisan az üzemben belül kialakult normák társadalmi elterjedése oldhatta fel.¹⁴

Lényeges hatásként kell megemlíteni azt is, hogy az ipari munka személytelensége létrehozta a társadalmi teljesítmények és érdemek - személyekhez nem kötődő - megbecsülését, a racionális és problémaorientált gondolkodás elterjedését. Vagy a munkamegosztás körülhatárolt tevékenységrendszere együttjárt az emberi kapcsolatok bizonyos szintű áttekinthetőségével, a kompetencia és együttműködés új típusainak - társadalmi méretű - megtanulásával. Az emberi értékek csúcsára került pontosság éppúgy átszabta a személyiség értékrendszerének hierarchiáját, mint ahogy a tulajdon társadalmi tisztelete is az üzemi tulajdon tekintélyének elismerésén keresztül alakult ki.

c. A gép-üzem koncepció

A munkafegyelem szabályozásának e modellje gyökereken más társadalmi feltételek hatására jött létre, mint az előző kettő. Időpontja a XIX. század vége, a XX. század eleje; nemcsak az ipari, hanem a szellemi teljesítményekben is új távlatokat nyitott. A koncepció lényegében a tudományos vezetés egyik eredménye. A tudományos vezetés közismertségére tekintettel az alábbiakban csak azokat a vonásait emeljük ki, amelyek témánk szempontjából fontosak.¹⁵

A taylori, majd fordii munkaszervezet a munkásmagatartások feletti kontroll új elemét építette ki, a gép, a futószalag kontrollját. A gépi-technikai folyamatok

követelményei átvették a munkafolyamatban szükséges együttműködés feletti ellenőrzést, s ezzel kiiktatták a szubjektív, állandó vezetői jelenlétre orientált vezetési és irányítási rendszereket. A technikai kontroll mellett ugyanolyan fontosnak tekinthető a bérrendszer standardizálása. A taylori üzem szervezetében így a gazdasági és a technikai kontroll összefonódott.¹⁶ A bevezetett ellenőrzési módszerek nemcsak a tudományra alapozottság ideológiájával alátámasztva, hanem az érintett társadalmi partnerek közötti konszenzus segítségével legitim - érvényes és elfogadott - kontrollként működtek, beláthatóságuk és megalapozottságuk - tehát korántsem automatikusan - előállíthatta a követni készség magasabb fokát.¹⁷ A személyes tekintélyre alapozott vezetés - történelmi továbbélését ugyanis a taylorizmus nem rombolta le teljesen - körében a taylori elvek bevezetése meg-rázkódtatást jelentett.

Taylor egy olyan fegyelmezett üzemet akart létrehozni, ahol a munkásnak a fegyelem kifizetődő, a munkás felügyelet nélkül is hatékonyan dolgozik. Reformjait társadalmi feszültségek sorozata kísérte.¹⁸

d. A demokratikus üzem koncepció, avagy a szerződéses fegyelem

H. Feese 1900-ban meglepő tanulmányt publikált a munkástanácsok bevezetésének előnyeiről. Érvelése szerint az üzemekben uralkodó despotikus állapotokat meg kell szüntetni, az üzemeken belül

politikai változásokat kell elindítani, amelyek célja az önkényes vállalatvezetés alkotmányos kormányzással történő felváltása, röviden az alkotmányos rendszer bevezetése az iparban; ennek formája: az üzemekben parlamenteket kell létrehozni, amelyet a munkások többsége választ, részben pedig a tulajdonosok ...¹⁹

A demokratikus üzem megteremtésének háttérében a Rend, a Fegyelem és a Konfliktusok megszüntetésének jelszavai húzódtak. A konfliktusok megszüntetésének ötlete természetesen abszurdnak tűnt mindaddig, amíg a társadalmi intézményrendszerek képtelenek voltak a társadalmi konfliktusokat akár csak befolyásolni is. A szakszervezetek új típusú társadalmi feladatvállalása²⁰ éppúgy lényeges lépés volt a "demokratikus üzem" megteremtésében, mint a tőkés állam jogszabályalkotó tevékenységének a munkáltatók és a munkavállalók viszonyaira történő kiterjesztése.

A "szerződéses" fegyelmezési gyakorlat a munkáltatót megszabadította fegyelmezési és termelés-szervezési problémáktól, így tevékenységét a pénzügyi és kereskedelmi feladatok megoldására tudja koncentrálni.

A szerződésen alapuló munkavállalás kiterjesztésének előnyeiről sok pozitív vélemény hangzik el napjainkban. Főként annak a kooperációt elősegítő oldalát hangsúlyozzák.

Ha meg akarjuk szüntetni a sztrájkokat és a forradalmi lázongásokat, egyszerűen, ha a bajok gyökerét kívánjuk megszüntetni, akkor a lehető leggyorsabban meg kell szüntetni a munkáselégedetlenség legitim motívumait. A kooperáció - vagyis a munkások részvétele a tulajdonos nyereségében - az egyedüli eszköz a kívánatos eredmény eléréséhez ...²¹

A kooperációt tekintik a termelési hatékonyság egyedüli tényezőjének mind az iparban, mind a mezőgazdaságban.

E modell működési feltétele a szakszervezet szerepvállalása a dolgozók fegyelmezésében, pontosabban szólva a tőke és a bér munka konfliktusainak feloldásában. A termelés folyamatosságának biztosítása - és ennek minden eszköze - a munkások szervezetére hárul. A szakszervezet képes a jogi garanciák betartásának ellenőrzésére is,²² így szerepvállalása a munkáltató szempontjából is előnyös.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a fegyelmezési gyakorlat újabb társadalmi színtérre történő áttétele problematikus, mint ahogy a társadalmi egyetértés is ellentmondásosan alakult e törekvések támogatásában. Ennek ellenére a szakirodalom e modell elterjedésében látja a jövő útját.²³

A tőkés üzemek fegyelmezési gyakorlatának típusai a tőkés társadalom történetében egymás után jelentek ugyan meg, mégis megjelenésük időbeli sorrendje nem jelentette azt, hogy egy új forma keletkezése megsemmisítette a másikat, a korábban dominálót. Az ipari üzemek működését vizsgálva mindegyikre találunk napjainkban is példát. Ez azt jelenti, hogy a fegyelmezési modellek egyetlen társadalomtípusban sem kizárólagosak, a hatékonyság és a társadalmi környezet kihívásai egyszerre többféle fegyelmezési gyakorlatot is működtethetnek.

A típusok rövid áttekintése bizonyítja, a tőkés üzemek világára jellemző magatartási normák, értékek kiforrása nem ment máról holnapra, sőt több évszázados termelési gyakorlat sem oldotta meg véglegesen a fegyelmezés összes problémáját.

Viszont - és ez a másik fontos következtetés - nem szabad lebecsülni azt a teljesítményt, amit az üzemek belüli konfliktusok szabályozásában az elmúlt évszázad elért. Még ha a szabályozási törekvések társadalmi célját - a konfliktusok kiiktatását - nem is sikerült megvalósítani, mégis minden új szabályozási törekvés ékes példája az emberi együttműködés és kooperáció szervezhetőségének olyan társadalmi viszonyok közepette is, ahol a bér munka és a tőke sokszor leírt ellentmondása eleve dominál.

2. A tökéletes munkaszervezet válsága, avagy a munkafegyelem válsága

Általánosan elterjedt az a nézet, miszerint a tökéletes munkafolyamat napjainkban válságban van. A munkafegyelem romlását sokan e válság legfőbb okának tekintik.²⁴ A finomabb elemzések rámutatnak a gazdasági szervezetben tanúsított magatartások társadalmi feltételeire. Így a társadalmi tekintélyt legitimnek tekintő politikai, morális normák erozióját, az alárendeltség és a dominancia napjainkra hanyatló hagyományait tekintik a munkaszervezeten belüli alárendeltség elutasítása legfőbb okának. Felhívják a figyelmet a munkával szembeni igények növekedésére, a foglalkoztatottak életkori összetételének változására (a fiatalok számarányának növekedésére).

A munkafolyamat szociológiai értelemben az együttműködés olyan folyamata, amelyben a munkafolyamat résztvevői (munkások, az üzemi és a társadalmi vezetés) komplementer szerepeiket a konszenzus és a konfliktus egymásba fonódó sávjában a társadalmi feltételek közvetítésével alakuló folyamatos szervezeti működés kereteiben játsszák el.²⁵ E definíció szerint a hatalom és a hatalomból fakadó kontroll formáinak történetileg változó szerveződése a munkafolyamatban tanúsított emberi együttműködés lényeges eleme.²⁶

A hatalom a fegyelmezési gyakorlat elengedhetetlen feltétele. A büntetés eleve csak a hatalomgyakorlás legitim módjaiban jelent társadalmi erőt. Az üzemen belüli hatalmi formák szoros kapcsolatban vannak a társadalmi hatalom intézményeivel, viszonyuk a támogatás és a szembefordulás szélsőségei között értelmezhető.

A hatalom egyik formája a kontroll, a vezetés különböző szintjeinek ellenőrzése a munkások vagy a vezetés csoportjai fölött. A tökéletes munkafolyamat történeti típu-

saiban létrejöhet a munkáscsoportok egymás feletti ellenőrzése is.²⁷

A hatalom különböző formáiban való együttműködés az ipari társadalom viszonyaiban a munkamegosztás és a specializáció miatt társadalmi feszültségeken keresztül valósulhat meg. A munkatevékenységek elkülönülését követő érdektagoltság a munkafolyamatban szükségképpen megvalósuló szinkronitást eleve konfliktusossá teszi, de egyúttal az együttműködés új és új formáinak létrejöttét is elősegíti.

A munkafegyelem az adott munkamegosztási viszonyok és az arra épülő hatalom keretei között az együttműködést leginkább biztosító tényező. Elfogadása egyfelől az adott szervezeti hierarchiákban termelt normáknak, másfelől a szervezeti együttműködés sikerességének egyik kulcsa.²⁸ Mind a hatalom, mind a társadalmi konszenzus egyensúlyában bekövetkező változása ezért a munkafegyelem minőségében, állapotában csapódik le.

Az intézményesen rögzített keretek változásaira a munkafolyamat szereplői - főként a munkások - nem passzív, csak az alkalmazkodásra orientált magatartással reagálnak, hanem aktívan, s aktivitásuk a munkafolyamat társadalmi feltételeinek megváltoztatására irányul. Reagálásuk egyfelől a különböző makro- és mikroszinten zajló társadalmi rétegződés függvényében alakul, másfelől azoknak az érdekérvényesítési eszközöknek sikeres vagy sikertelen alkalmazásától függ, amelyek elsajátítása több munkásgeneráció tanulási folyamatának eredménye lehet. Az egyéni és a kollektív fellépések számos variációja a munkafolyamat társadalomtörténetében a vezetés különböző szintű reagálásait váltotta ki. Megfigyelhető, hogy a tökéletes üzemvezetés mindig élesebben, nagyobb hevességgel reagál a kollektív fellépésekre, mint az egyéni ellenállásokra.²⁹ A munkafegyelmet biztosító intézkedéseket ma is igénybe veszi például az illegitimnek nyilvánított kollektív fellépések résztvevőivel szemben. (Vadsztrájkot követő elbocsátások.)³⁰

A taylorizmus és a fordizmus hatására a technológiai kontroll előtérbe került, és a "látható" hatalmi intézményrendszer háttérbe vonult. A munkaszervezet felépítésében, az együttműködési viszonyok kialakításában, a koncepció és a konszenzus formáiban egyre nagyobb szerepet játszik a termelés technikai rendszere.³¹ Az adott technológia működtetéséhez szükséges különböző képességek és ezek monopolizálása alapján, valamint a technológiai folyamatokban való részvétel mértékének függvényében egyenlőtlen munkáspozíciók alakulnak ki, s ez az egyenlőtlenség a tökéletes üzemvezetés eltérő büntetési stratégiáját vonja maga után. A ritka és különleges kvalifikációval rendelkező munkáscsoportok esetében például a függőségi-hatalmi viszonyok megfordulhatnak, és a vezetés van jobban ráutalva a kvalifikált munkáscsoportok támogatására.

A tökéletes vállalatvezetés tehát *sohasem alkalmazott homogén stratégiát a fegyelmezés területén sem*. A dolgozók egyes rétegeinek, csoportjainak - a használati érték termelés hatékonyságának biztosítása érdekében - jelentékeny önállóságot, autonómiát adott. A munkafolyamatban és a munkaerőpiacon gyenge pozíciókkal rendelkezők viszonyában egyáltalán nem tanúsított különösebb "megértést", a fegyelmezés lehető legkeményebb és legdemonstratívabb formáit alkalmazta és alkalmazza.

A munkafegyelem ezek szerint nem értelmezhető csupán bizonyos normák betartása vagy be nem tartása dichotómiájában. Vizsgálata felöleli mindazoknak a feltételeknek az elemzését, amelyek a munkafolyamaton belüli magatartásokat szabályozzák, alakítják.

Mivel az eddigiekben főleg csak a munkafegyelemről esett szó, szükségképpen elhanyagoltuk a fegyelmezési gyakorlatot kiegészítő, azzal mindenképpen együtt járó ösztönzési-jutalmazási technikák szerepét. A történeti igazsághoz hozzátartozik, hogy a tökéletes vállalatvezetés a fegyelmezés-büntetés és jutalmazás-ösztönzés együttes,

rendkívül gazdag eszköztárát alakította ki és működtette. Természetesen a munkafolyamatban a szerveződő emberi együttműködés egy-egy biztosítéka lehet jutalmazó, de büntető eszköz is. Ilyen például a teljesítménybér, ami ösztönöz, nagyobb részvételre sarkallja a dolgozót, de ugyanakkor gazdasági kényszerjellegénél fogva fegyelmez is. De még a fegyelmi elbocsátás büntetése is lehet jutalmazó jellegű, amennyiben a munkafolyamatban központi szerepkört betöltőkkel szemben nem alkalmazzák, holott alkalmazhatnák. Nem szólva a munkavállalók motivációinak növelésére is szolgáló legkülönbözőbb típusú részvételi sémák és konstrukciók alkalmazásáról.

3. Konkrétan: kit, miért, hogyan büntetnek? (A Ford Művek esete e század hatvanas éveinek második felében)

Először azokat az eseteket ismertetjük, amiért büntetés szabható ki a dolgozóval szemben. A Ford Műveknél ezek összegyűjtése viszonylag egyszerű, mivel a vállalat nyilvánosan mindenkinek tudomására hozza azoknak a magatartásoknak a listáját, amelyeket szankcionál.³² E tilalmazott magatartások három nagy csoportba sorolhatók, a munkaidő megsértése, a vállalati tulajdon megkárosítása és az egyéb vállalati rendelkezések megsértésének kategóriájába.

Az első csoportba tartozik például a hiányzás, a késés, az időpocsékolás (magyarul lógás), az alvás, a másodikba a gondatlan munkavégzés és a lopás is, míg a harmadikba a vezetést sértő magatartások és a dolgozók közötti együttműködést akadályozó viselkedések.

A büntetések sokszínűek. Az írásbeli figyelmeztetés és a végleges elbocsátás áll a büntetési skála két végpontján. Ismert a "visszaesés" is, de aki újabb fegyelmeztelenséget meghatározott időn belül nem követ el, annak büntetése elévül.

A büntetésekkel szemben panasz emelhető. A szak szervezeti bizalmi automatikusan képviseli a dolgozót, ha csak az le nem mond erről a képviseletről. Az egyeztetés négy szinten történhet, az üzemi szintet követő vállalati szint lezárja a vitát.

A vállalat dolgozói a vizsgált időszak alatt legnagyobb arányban a munkaidő megsértése típusú fegyelmeztelenséget követték el. Ezt az ún. egyéb kategória követi, tehát a vezetéssel és az emberi együttműködéssel szembeni fellépések. Ezután következnek a vállalati tulajdont sértő magatartások.

A büntetések között dominált az időleges elbocsátás, végleges elbocsátásra alig került sor. Az esetek 56 %-a az első lépcsőben lezárult.

A megbüntetett vállalati dolgozók között a kvalifikált szakmunkások aránya a legalacsonyabb (8 %). Legnagyobb a betanított gépkezelők (43 %) és a betanított munkát végző szerelők (22 %) csoportja. A segédmunkások részesedése 22 %.

A vállalat üzemegységeit vizsgálva meg kell állapítani, hogy a nem automatizált technológiával működő szerelde vezet a fegyelmeztelenségek elkövetésében. Mind az összbüntetésen belüli arány, mind az ott dolgozókra vetített fegyelmeztelenségi arányszám itt mutatja a legnagyobb értéket.

A munkahelyen eltöltött idő (itt 9 évben húzták meg a határt) alig jelent fontos tényezőt a fegyelmeztelenségek elkövetésében.

A konkrét esetek elemzése több fontos következtetés megfogalmazását teszi lehetővé. Egyik tanulság az, hogy a mai technológiai feltételek mellett működő üzemszer-

vezet fegyelmezetlenségként értékelt magatartásai az idők folyamán alig változtak. A hiányzások, a vezetés utasításainak megszegése, az alkoholfogyasztás egykor és ma is vezeti e fegyelmezetlenségek listáját. A különbségek a *magatartásokra adott vállalati reakciók súlyosságának növekedésében figyelhetők meg, valamint a panasz eljárás társadalmi-jogi lehetőségeinek bevezetésében.*³³ Lényeges különbség, hogy az egy-egy üzemben belül kialakuló, eltérő működési feltételeken nyugvó munkafolyamatok differenciálttá és sokoldalúvá teszik a viselkedési formák, büntetések, jogorvoslatok rendszerét.

A társadalmi változások alapjaiban újrarendezték a munkaerő feletti társadalmi kontroll működésének és érvényesülésének feltételeit és formáit. E változásokra példát ismét csak a Ford Művek történetében találunk. 1937-ben a Ford Művekhez tartozó munkás üzemben kívüli magatartását a cég magánrendőrségének terrorja ellenőrizte. A munkás például ha a háztartását elhanyagolta, ha a vezetésnek nem tetsző életmódot folytatott, joggal retteghetett az elbocsátástól, vagy pedig a bércsökkenéstől, esetleg a prémiummegvonástól.

Mára a munkaerő üzemben kívüli ellenőrzését a jóléti társadalom életcélokban és értékekben megfogalmazódó intézményei biztosítják. Az üzemben belüli kontrollt pedig a munkaszervezet és a technológiai követelményekből fakadó munkarend objektív kerete. Mégis, e jelentős horderejű társadalmi változások ellenére sem találunk lényeges eltérést a munkafegyelmi büntetésekkel szankcionált magatartások jelenlegi és 150 évvel ezelőtti formái között. E tény alapján kockáztatjuk meg annak kimondását, hogy a *munkaszervezeten belüli magatartások, a dolgozók viselkedésének formái és típusai a munkaszervezetet működtető társadalom szerkezetében fognak, s sokkal hosszabb távra szóló konfliktusok jelennek meg bennük, mintsem hogy rövid távú intézkedés-sorozattal e konfliktusok léte befolyásolható lenne.*

A munkafegyelem alapja, gyökere az ipari társadalmi-termelési rendszer egészében van, nem pedig az ember pszichológiai arculatában.

II.

A MUNKAFEGYELEM PROBLÉMÁJA MAGYARORSZÁGON AZ ÖTVENES ÉVEKBEN

1. A munkafegyelem szabályozásának társadalomtörténeti háttere

a. A munkafegyelem néhány makroökonómiai összefüggése

A korszak gazdaságtörténetének összefüggései kulcsfontosságúak a munkafegyelem elemzésekor.

Az összefüggések szálai messze vezetnek. A politikai vezetés gazdaságpolitikai koncepciójának megértéséhez elengedhetetlenül szükséges annak a történelmi helyzetnek a bemutatása, amely a negyvenes-ötvenes évek fordulóján egészében kondicionálta a magyar társadalom folyamatainak alakulását. A két világrendszer éles szembenállása, mindkét oldal nagymértékű fegyverkezése, Tito Jugoszláviájának kiátkozása csak villanásszerűen jelzik a nemzetközi politikai viszonyok állapotát. Mindenesetre az 1949-re kialakult világpolitikai helyzet hatására a magyar politikai vezetés iparfejlesztési elképzeléseit a hadiipar és a haditermelés kiépítésének javára módosította. "A kialakuló, eluralkodó hibás politikai, katonai szemlélet, a gazdaságosság, a termelékenység szempontjait háttérbe szorította" - állapítja meg Berend T. Iván.³⁴

Az egyoldalú ágazatfejlesztés, az autarkias, tehát "háborús konfliktus esetén is funkcióképes"³⁵ gazdaság kiépítése meghatározta a gazdaságpolitika egészének alakulását.

A háborús készülődés improduktív beruházások hatalmas tömegét vonta maga után, a könnyűipar és a mezőgazdaság elsorvasztását eredményezte, valamint az életszínvonal radikális csökkenéséhez vezetett. A hadigazdálkodás uralkodóvá válása a magyarázat a tervfelemlések, tervfeszítések soha nem szűnő sorozatára.³⁶

A gazdaságpolitikai célokról megállapítható, hogy azok, amelyeket nyilvánosságra hoztak, a politikai vezetés számára nem jelentettek komoly kötelezettséget, mivel a gazdaságpolitikai gyakorlat e célokkal ellentétesen működött. A hadiipar fejlesztése, a nehézipar kiépítése az életszínvonal és a mezőgazdaság rovására történt, amiről a nyilvánosságra hozott gazdaságpolitikai célkitűzésekkel ellentétben csak a belső irányító apparátus tudhatott.³⁷ Az életszínvonal-politika célkitűzései továbbra is nagy súlyt kaptak a propagandában, a sajtóban, demagóg ígéretéssé züllesztve le azok valóságos értékét.

A mezőgazdaság és az életszínvonal tudatos visszafejlesztésének rendkívül súlyos következményei voltak. Egyfelől a politikai hatások az 1956-os őszi tragédia előidézésében jelentkeztek, *másfelől a gazdaságpolitika következményeként a munkaerő társadalmi reprodukciójának feltételei is leépültek.* Mind az infrastruktúra, mind az oktatás, művelődés, mint "nem termelő ágazatok" csekély mértékben részesedtek a megtermelt nemzeti jövedelemből. A munkaerő társadalmi reprodukcióját biztosító feltételek alacsony szinten tartása mellett a gazdaságpolitikai vezetés egyre nagyobb követelményeket állított a saját maga által is preferált gazdasági ágazatok elé. Így például a bányászat tervelőirányzatát egy év alatt 35-40 %-kal emelték, ami már teljesíthetetlen előírás lett.

A munkaerővel szemben támasztott követelményrendszer - alacsony életszínvonal mellett egyre nagyobb helytállás - *kiélezte a társadalmi feszültségeket.* E feszültségek

a rendőri-politikai terror eszközeivel csak ideig-óráig voltak kezelhetők.

A gazdaságpolitikai gyakorlat oda vezetett, hogy a gazdaságpolitika által előtérbe helyezett ágazaton belül is megjelent a rablógazdálkodás, a természeti feltételek ésszerűtlen, maximalista kihasználása, pazarlása. Ez a gazdálkodási mód kiváltotta egyrészt a termelésben dolgozó műszaki értelmiség elégedetlenségét, másrészt a feszített követelmények miatt fokozódó baleseti veszély, a munkavédelmi előírások be nem tartása az állandó veszélyhelyzetben dolgozó munkások ellenállását. E két csoport ellenállásának a növekvő munkahelyváltoztatásokban adott hangot. *A munkahelyváltoztatásokban megjelenő ellenállások leküzdését a politikai vezetés a fegyelem, a terv és a munkafegyelem betartásával vélte elintézhetőnek.*³⁸

A gazdaságpolitika másik fontos hatása a mennyiségi szemlélet uralkodóvá válása, a minőségi termelés háttérbe szorítása volt. Ezzel együtt járt a fogyasztási cikkek választékának beszűkítése.

A fogyasztási cikkeket előállító ágazatokban megjelent a szériagyártás, a modernnek tekinthető tömegtermelés, azonban a piac kikapcsolása, a gazdaság "védőfallal" történő körülbástyázása a szériagyártást alapvetően más társadalmi-gazdasági körülmények közé illesztette be, mint a tőkés társadalmak szériagyártásra alapozott fogyasztási cikk termelését.

A termelés irányításának bürokratikus, utasításokon alapuló központosított rendszere, a valóságos érték- és árszonyok kikapcsolása a termelés minden elemében éreztették hatásukat.

Az anyagellátási gondok, a termelés feltételeinek politikai értékeken alapuló elosztása, a dolgozói csoportok érdekeinek kikapcsolása, a termelés mennyiségre orientált követelményei rendszeressé tették a rossz minőségű, selejtes termékek gyártását, az anyagpazarlást, a munkafolyamat alacsony hatékonyságú szervezését.

A gazdasági racionalitás figyelmen kívül hagyása a politikai vezetést állandó adminisztratív beavatkozásra készítette, mivel a gazdálkodás egész mechanizmusa csak az adminisztratív beavatkozások állandó jelenlétében működött.

A trösztök és a központok utasításait is figyelembe véve 1951 első felében minden bányauzem 1024 minisztériumi és egyéb felső szerv által kiadott körrendeletet és utasítást kapott -

jellemezte a helyzetet Berend T. Iván.³⁹

A vállalatvezetés és a vállalati gazdálkodás érdekeinek semmibevétele az adminisztratív eszközök igénybevételét a vállalatvezetéssel szemben is szükségessé tette.

*A politikai rendszer központi értéke ezért lehetett a fegyelem, a rend, ami alatt a központi-adminisztratív normák feltétlen érvényesítését értették. A központi elképzelések valóra váltását szolgálta a tervtörvény mindenek felett lebegő misztikus alakja. E célt próbálta megvalósítani a büntető-jogi eszközök igénybevétele is, ami a példaállítás erejénél fogva represszív eszközzel váltotta ki a megelőzést, a prevenciót.*⁴⁰

A beavatkozások nagy része hatástalan maradt. A munkafegyelem betartásának adminisztratív eszközei nem tudták megakadályozni például az önkényes kilépéseket, igazolatlan hiányzásokat, mivel a büntetni kívánt magatartás szorosan következett az adott gazdasági rendszerből. A dolgozói magatartások - szociológiailag - a gazdálkodási mechanizmusra adott válaszként, reakcióként értékelhetők.

Ez a vállalatvezetés esetében is kimutatható. Az anyaggazdálkodást büntetőjogilag szankcionálták, de a mennyiségi mutatókon alapuló tervgazdálkodás, a tervmutatók túlfeszítése eleve maga után vont az, mivel a mutatószámokat csak a szükségesnél több anyag beépítésével lehetett teljesíteni.

A gazdasági feltételek mellett

Képtelenség volt folytonos termelést elérni, és felszámolni a hó végi, negyedév végi hajrákat, amikor maximális anyag- és munkaerőpazarlással = teljesítették = a tervet.⁴¹

A politikai vezetés az önmaga által teremtetett helyzet következményeként keletkező társadalmi konfliktusokat a dolgozói-vezetői magatartások közvetlen szabályozásával kívánta kezelni. A feszültségek feloldásának ezen útja a legszorosabban összefüggött a magyar társadalom politikai uralomgyakorlásának ekkor kiépített formájával. A politikai érdekképviselő leépítésével együtt járt, hogy a társadalmi viszonyokból fakadó konfliktusokat tudati szintű problémának tartották.⁴²

A politikai vezetés a társadalomban jelentkező problémákat "természetes közegükből átemelte" az abszolutizált tudati problémakezelési síkra, itt mint morális, mint etikai, mint jogi problémákat akarta megoldani. A problémakezelés e stratégiája együtt járt az adminisztratív eszközök kíméletlen igénybevételével, ami elvezetett a jogi szabályozás lehetőségeinek túlértékeléséhez.⁴³ Így azonosult a társadalmi problémák megoldása, a társadalmi konfliktusok feloldása a magatartásirányítás, magatartásbefolyásolás eszközeivel, a propagandával, a meggyőzéssel és a büntetéssel.

b. Munkaerőgazdálkodás és munkafegyelem

A makroökonómia rövid áttekintése után meg kell vizsgálnunk a munkaerőgazdálkodás e korban kiépült rendszerét, mivel a munkaerőáramlás irányítása, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munkaerőgazdálkodás politikai-jogi szabályozása közvetlen összefüggésben állnak a munkafegyelem összetett problémakörével.

A társadalmi mobilitással foglalkozó elemzések, írások tanulsága szerint 1949-től nagyarányú átrétegződés kezdődött meg a magyar társadalom szerkezetében.⁴⁴ E mozgások szorosan kapcsolódtak a gazdaságfejlesztés gyakorlatához, az *iparfejlesztés uralkodó elképzeléseinek megfelelően a mezőgazdaságból az iparba áramlott a munkaerő*. E strukturális mobilitás kiegészült egy nagyarányú intergenerációs mobilitással, tömegesen megnyitva ezáltal a társadalmi rétegződés hierarchiájának alján elhelyezkedők előtt a "felemelkedés", a jobb megélhetés útjait.

A mezőgazdaságból az iparba áramlást siettette a politikai vezetés torz és elhibázott mezőgazdasági politikája. A parasztság a beszolgáltatási kényszer, a kényszerszövetkezetesítés alól menekülve földet, termelési eszközt maga mögött hagyva tömegesen ment az iparba dolgozni. Ennek következtében a művelés alatt álló földterület radikálisan csökkent.⁴⁵ Amennyiben a dolgozó ipari munkavállalását nem követte földjének állami-szövetkezeti tulajdonba, használatba vétele, úgy a beszolgáltatási kötelezettség előírásai földjére is kiterjedtek.

Ugyanakkor országosan előfordult, hogy a tagosítások következtében a művelés alatt álló földterületek hozama is csökkent. A helyzet odáig fajult, hogy 1952-re a helyi tanácsok már nem vették át állami kezelésbe az elhagyott földeket, hiába ajánlották ezeket fel az iparba vándorolt dolgozók. Még a vállalatok vezetőségei is megpróbálták közbenjárni dolgozóik érdekében, mindhiába. A földtulajdon - néha kényszerűen vállalt - léte az iparban foglalkoztatott dolgozót *kiszolgáltatta a kétlakiság ellen indított politikai-propaganda kampánynak*. A kétlakiak csoportja a munkafegyelemmel foglalkozó sajtó és propaganda anyagokban mint az egyik leginkább hibázatható csoport szerepelt.⁴⁶

Az új ipari munkáscsoport egyik forrása a *kisipar* volt. A kisipar - sokak számára érthetetlen okokból történő -

leépítése mögött az a gazdaságpolitikai törekvés állt, hogy az elsorvasztott kisipar munkásait, alkalmazottait átírányítsák az ipari munkaerőtartalékok népes táborába.⁴⁷

Az ipari foglalkoztatottak másik jelentős csoportja a *munkanélküliek* köréből került ki. 1948-ban a munkaközvetítő irodák havonta kb. 50 ezer munkanélkülit regisztráltak.⁴⁸ E szám természetesen nem mond semmit az éves összlétszámról, mint ahogy a létszámingadozásokról sem. A munkanélküliek tekintélyes része 20 év alatti, illetve 50 év feletti volt, és 50 %-ban szakképzetlen. A helyreállítási időszak végére, illetve az első öt éves terv kezdő évére a munkanélküliek nagy serege felszívódott.

A munkaerő tömeges kiképzésének kezdetéig az iparosítás első két évében (1949-1950) a munkaerőutánpótlás említett három csoportja kevés munkaerőt adott a gazdaságpolitikai célkitűzések megvalósítását megkísérülő népgazdaság számára.

A munkaerőigények kielégítetlensége miatt a *munkaerőtervezés, a munkaerőmozgások adminisztratív irányítása került előtérbe*.⁴⁹ Regisztrálták az önkényesen kilépőket, nyilvántartották az üzemben belüli munkaerőtartalékokat, végül országos hálózattal megszervezték a Munkaerőtartalékok Hivatalát. Mindezzel párhuzamosan bevezették a munkakönyvet, az adminisztratív ellenőrzés egységesített dokumentumát.

A munkaerőpolitika a gazdasági fejlesztések munkaerő igényének biztosításában számolt egy negyedik munkaerőforrással, a *gazdaságilag nem preferált gazdasági ágazatokból* leépítésre kerülő munkáslétszámmal. Ezek a dolgozók alkották az átképzősök e korban népes csapatát.

A feszített tervek munkaerőigényei előtérbe állították a *munkaerő-toborzást*. A munkaerő-toborzásra szervezett országos és vállalati hálózat minden erőfeszítés ellenére

sem volt képes feladatának eleget tenni. Pedig 1952-től szigorú büntetőjogi normák védtek a munkaerő-toborzás egész rendszerét. Amennyiben a toborzott dolgozó önkényesen kilépett, nem önkényes kilépés, hanem sikkasztás miatt ítélték el, ami - mint ezt a jogi normákkal foglalkozó fejezetből kiderül - szabadságvesztés büntetéssel járt együtt.

A munkaerő-toborzásra a tervgazdaság részeként érvényes volt mindaz, ami a tervgazdaság egészére. A munkaerőigények mennyiségi szemlélete, a nem megfelelő szakmaszerkezet kiközvetítése, a szakszerűtlen toborzási szervezés nagyban hozzájárultak a társadalmi feszültségek növekedéséhez.

Nehezítette a helyzetet a fogadó vállalatok munkásszállóinak állapota, a vállalati infrastruktúra hiánya. Egy sztálinvárosi jelentés írta le az uralkodó állapotokat:

A telepre kerülő új, toborzott munkaerőket egészségügyi szempontból megvizsgáltuk, a 30 %-a tetves. Az állandóan növekvő munkaerők számához viszonyítva kevés az orvos ... A jelenlegi ivóvíz ellátás egészségügyi szempontból aggályos. A dolgozók ideiglenes barakkokban és a már elkészült lakóépületekben laktanyaszerűen vannak elhelyezve ... a mosakodás nehézségekbe ütközik ... a lakóházakban a vízvezeték nincs még bekapcsolva, és így a WC nem működik ... Az MTH kirendeltség munkája feleslegesnek tűnik. Nyilvántartást vezetnek, amelyből kitűnik, hogy pl. március hónapban Dunapenteléről 100 dolgozó távozott, de ennek okairól nem tudnak felvilágosítást adni. A szervezett munkaerőgazdálkodás sok kívánnivalót hagy maga után, mert a vállalatok által korábban igényelt munkaerőt visszaküldték.⁵⁰

A korszak propagandája pozitív értéknek tekintette a munkaerőhiányt. Hosszútávú törvényszerűségnek állították be, s az adminisztratív munkaerőgazdálkodás szükségességét ezzel magyarázták.

A munkaerőgazdálkodás adott rendszere társadalmi konfliktusokat hívott életre. A munkafegyelem vállalati

dokumentumai bizonyítják, hogy a konfliktusok megszüntetésére a politikai vezetés előszeretettel nyúlt a munkafegyelem kérdéséhez. Az iparosítás okozta konfliktusokat a dolgozók mulasztásaira vezette vissza, s e magatartásokat fegyelmezetlenségként kezelte. A fegyelmezetlenség kikiáltott dolgozókat megfosztották a munkahelyváltoztatások lehetőségétől, így az adott körülmények között végzett munka vállalására kényszerítették őket. A munkaerőgazdálkodás rendszerére nemet mondó dolgozók, mint renitens elemek, szabályozhatók és ellenőrizhetők lettek. Adminisztratív intézkedésekkel törték le azokat a dolgozói fellépéseket, amelyek a végzett munka körülményeinek kritikáját adták, vagy a szociális helyzetre, a bérkérdésre, a munkásszállók helyzetére vonatkoztak. A dolgozói csoportoknak, vagy magának a dolgozónak a munkaerőgazdálkodás megkötéseivel szemben egyetlen "fegyvere" maradt, a csendben, feltűnés nélküli kilépés.

Az adminisztratív kényszerintézkedések a munkaerőgazdálkodásban intézményesített uralmi viszonyokat védtek a dolgozók törekvéseivel, érdekeivel szemben.

c. Az iparosítás során kialakult munkaszervezet működésének néhány jellemző vonása

A munkafolyamat társadalmi környezetének ismerete mellett szemrevételezni kell a munkafolyamatot közvetlenül felépítő szervezeti és hatalmi viszonyokat. A társadalmi makrofolyamatok - nézetünk szerint - a munkafolyamat alakulását kondicionálják ugyan, de a feltételek és mozgásterek társadalmi determinációja nem zárja ki a munkafolyamat autonóm rendszerének kialakulását és működését. Így például az életszínvonal-politika vázolt alakulása a dolgozók társadalmi helyzetét nagyban leron-

totta, azonban az, hogy melyik dolgozói csoport, milyen körülmények között, *hogyan reagált* erre az életszínvonalasésre, a reagálások színteréül szolgáló üzem és munkaszervezet belső összefüggéseiből is következett.

Meg kell említenünk, amíg a történeti-gazdaságtörténeti kutatások az ötvenes évek magyar társadalmának makrostrukturális folyamatait viszonylag pontosan feltárták, addig a társadalmi élet mikrofolyamatairól keveset tudunk.

Az 1945 előtti Magyarország iparában kétféle munkaszervezet típus dominált. Egyrészt továbbéltek a tudományos vezetés előtti munkaszervezetek, másrészt elterjedtek a taylori-fordi alapelvekre épített munkaszervezetek. A hagyományos típusú munkaszervezetből nőtt ki a szakmunkásság szakszervezeti mozgalomban, munkásmozgalomban, szociáldemokrata pártban betöltött monopol pozíciója.⁵¹

A tudományos munkaszervezés igazából a harmincas évek végére kibontakozó hadikonjunktúra iparfejlesztő hatásával párhuzamosan terjedt el. A gépgyártás mellett elsősorban a textiliparban alkalmazták a taylori elveket.⁵²

A negyvenes-ötvenes évek fordulóján kibontakozó iparosítás tehát nem homogén munkaszervezet-struktúrával találta szembe magát. Ez azt is jelentette: többféle egymástól eltérő logikán alapuló társadalmi viszonyrendszer kapcsolódott a munkaszervezet működéséhez, mivel eltérő társadalmi működési feltételei vannak mind a hagyományos, mind a modern munkaszervezetnek. A két munkaszervezet működése társadalmi hatásában pedig más-más munkásrétegződéshez is vezethet. Erre a strukturális sokszínűsége jó példa a két világháború közötti Csepel társadalma.⁵³

Az 1950-es évek elején kibontakoztatott iparosítási hullám az elvek és a formális előírások síkján taylori-fordi alapelveken nyugvó munkaszervezet kialakítására

törekedett. E törekvéseket jól jelzik a munkaszervezet működési keretét adó *társadalmi viszonyok hierarchikus kapcsolatrendjének kiépítése, a teljesítménybérezés bevezetése, a munkanormák standardizációja*. A munkaszervezet kiépítése azonban csak látszólag szolgálta a tudományos munkaszervezés alapelveinek megfelelő munkaszervezet kialakítását. Elmaradt a tudományos vezetés alapelveinek teljes körű bevezetése, a normamegállapítások a politikai igényeket szolgálták, valamint a munkaszervezés tudományos alapjából ideológiai szűrők beépítésével száműzték a tudományos eredményeket, a normamegállapításokat a "tapasztalatra" helyezték.⁵⁴ A taylori munkaszervezet működésének legnagyobb akadálya azonban a munkaszervezet működési feltételeit kialakító *erőforráskorlátos hiánygazdaság volt*.

A zavarokat csak fokozta a centralizált tervgazdaság politikai és gazdasági működésképtelensége, a tervalkuk állandóan változó játéktere. Mindezek következtében - a magyar iparra azóta is jellemző - sajátos munkaszervezet típus jött létre; olyan, amely sajátosan ötvözi egybe a taylori-fordi alapelveket a bürokratikus előírásokkal; az ún. *kvázi bürokratikus munkaszervezet*.⁵⁵ Természetesen e mellett megmaradtak - máig változó szervezeti viszonyok között - az iparosítást megelőző munkaszervezet típusok is.

A taylori alapelveken alapuló munkaszervezet kiépítésének társadalmi okai az ötvenes években a következők voltak:

(1) Kialakult a nagyipari tömeggyártás. A magyar iparfejlesztések ezen időszakban követett mintája, a szovjet modell, már létrejöttékor felszívta a tudományos vezetés elveit.⁵⁶ Lenin álláspontját azóta is sokszor idézték, kevésbé közismert azonban a sztálini iparfejlesztések nyomán kialakuló munkaszervezetek belső működési logikája. A további kutatások szükségességét hangsúlyozva azt állapíthatjuk meg, hogy a militarista,

bürokratikus normák mentén szerveződő hierarchiák ráépítése a munkafolyamatokra a sztálini korszak egyik eredménye volt. Az izolált részmunka tevékenységeket ezáltal koordináló szervezeti rendszer a taylori-fordi alapelvekből sokat hasznosíthatott.

(2) A nagy iparfejlesztések hatására a mezőgazdaságból az iparba, iparilag kvalifikálatlan munkaerőtömeg áramlott át. E munkaerő munkába állítása csak a betanított munkára alapozott munkaszervezet keretei között bizonyult megoldhatóknak. Ezzel párhuzamosan a politikai hatalomért vívott harcában, majd később, politikai uralmának fenntartásáért a Rákosi féle vezetés támadást indított a szakmunkásság ellen, főként a régóta szervezett szakszervezeti tag, szocdem-munkások ellen. A munkáscsoportok autonómiájának politikai felszámolása rákapcsolódott a munkaszervezet új típusának kiépüléséből származó autonómiavesztés folyamatára.

(3) A hatékonyság kérdései társadalmi méretű problémaként már a szovjet átalakulás kezdeteinél megfigyelhetők. A tudományos vezetés adaptációja is ennek volt köszönhető.⁵⁷ A magyar iparosítás folyamán kialakított tervgazdaság az állandó tervtúlteljesítési kényszerével hatékonysági problémák sorozatát hozta létre. Ennek tudható be a bérrendszer átalakítása, a sztahanovista mozgalom normaemelésekre történő felhasználása.

A politikai élet küzdelmeinek elemzéséből nem látjuk egészen pontosan, mi történt a munka világának mindennapi történetében. A politikai élet szemügyre vétele elárulja azonban, hogy a régi - és az iparosítás előtti hagyományos munkaszervezetben nagyfokú autonómiával rendelkező - munkásgárda *ellenállt* az iparosítási törekvéseknek, vagy legalábbis megpróbált ellenállni a hatalmi pozícióját veszélyeztető kihívásnak. A szervezett érdekérvényesítés hiánya, az érdekképviselő politikai kifejezésformáinak felszámolása azonban a munkáellenállás formáit átvezette a teljesítményvisszatartás, mun-

kaütem lassítás máig is jól ismert üzenen belüli világába. A taylori alapelveken nyugvó munkaszervezet eleve korlátozza a munkásautonómiát - végeredményben ezért született meg. *Míg* azonban a *modern iparfejlesztés* nem egy esetben a változás ellen ható munkásellenállásokat a szociálpolitikai intézmények kiépítésével, a szervezett érdekképviselő legalitásának megteremtésével le tudta törni, addig az ötvenes évek elején a politikai és szociál-politikai engedmények elmaradtak, és *nagyban* romlottak a munkaerő-reprodukcióhoz szükséges társadalmi feltételek.

Mindezek hatására olyan formái alakultak ki a munkásfellépéseknek, amelyek áttekinthetetlenek, változékonyak, normáik megfogalmazhatatlanok, ezért minden formalizálási kísérletnek ellenállnak.

A leírtak ellenére állítjuk azonban, a politikai játékszabályok beszűkülése, az új munkaszervezet kiépítésének munkásautonómiát korlátozó hatása *nem számolták fel* a vezetés és a munkáscsoportok közötti alkuk rendszerét, nem tették szükségtelenné a munkaszervezet működéséhez szükséges konszenzushoz vezető tárgyalásokat. *A megegyezést szabályozó normák és informális utak új rendszere volt az az újdonság*, amely szorosan kötődött az iparosítás során kialakított új típusú munkaszervezet működéséhez.

A már említett kvázi-bürokratikus munkaszervezet esetében

arról van szó, hogy a hagyományos, vagy technikai kontroll szervezeti struktúráját feltételező munkafolyamatok esetében is a bürokratikus ellenőrzési rendszer segítségével kívánják a termelési rendszer fenntartásához szükséges érdek és cselekvési egységet létrehozni ...⁵⁸

A fenti bürokratikus előírások mellett erre a munkaszervezetre jellemző, hogy *működése egyszerűen elképzelhetetlen a munkások szakmai tudásán alapuló egyéni*

vagy kollektív beavatkozása nélkül. A vezetés funkcionális hatása alig érezhető a végrehajtás szintjén, ami a vezetés hatékonyságát is erősen lerontja. A hatékonyságot romboló tényezők között szerepel a vezetés adminisztratív feladatokkal történő túlterhelése, az értekezleteken való részvételek sokasága, a felettesekkel való érintkezés formálisan kötött rendszere. Az ötvenes években a munkahelyi vezetésnek különösen sok ilyen típusú feladatot kellett elvégezni.

A vezetést lekötöttsége megakadályozza a termelési folyamat irányításában, amely így részben a munkáscsoportok kezébe csúszik át. Ennek következtében a "kvázi-bürokratikus" munkaszervezetben a relatív autonómia lehetősége *nyílik meg bizonyos munkáscsoportok számára*. A lehetőség kialakulása nem kötődik szorosan a kvalifikáció szintjéhez, a munkáscsoportok iparon belüli előéletéhez. Az autonómia játékterét a munkaszervezet konkrét működése alakítja ki, változékony keretek között húzva meg határait. E munkaszervezet típusban is szükséges tehát az érdekek egyeztetésén alapuló egyetértés kialakítása, különben a munkafolyamat zavartalan-sága nem biztosítható.

Ugyanakkor a munkafolyamatban résztvevő minden egyes társadalmi partner közötti érdekkonfliktusok konstruktív megoldására ... nehezen, vagy egyáltalán nem kerül sor. A vállalati vezetés üzem és műhelyszintű képviselői tehát a munkások azon csoportjával, rétegével folytatnak érdemi tárgyalásokat, akiknek a tevékenysége révén a rendelkezésükre álló korlátozott ösztönzési és egyéb eszközökkel, illetve a lehető legkisebb idő és energia ráfordításával garantálni képesek az érdekek kompromisszumának minimális szintjét. A vezetés a termelés folytonosságának fenntartására irányuló törekvése során szisztematikusan a dolgozók lehető legszűkebb rétegére támaszkodik, ezáltal a maga számára is a "teljesítmény-visszatartás" cselekvési stratégiáját tartja rentábilisnak.⁵⁹

A vezetés stratégiája, pontosabban fogalmazva a munkaszervezet működése alakítja ki a sajátos, tipikusnak mondható centrum-periféria viszonyokat.

A vezetéstől átvállalt feladatok honorálása hosszú béralkuk tárgya lehet. Ebben a centrumhoz tartozó dolgozói csoportok erősebb nyomást fejthetnek ki a vállalatvezetésre, mint a kollektív fellépésre gyenge esélyekkel rendelkező periféria-csoportok. A lehetőségek különbözősége viszont riválissá teszi a munkásság centrum-periféria viszonyok mentén szerveződő csoportjait. Ez gazdagítja a vezetés taktikai eszköztárát, másrészt a dolgozói csoportok egymás feletti kontrolljának kialakítására vezethet.

A kvázi-bürokratikus munkafolyamat tehát az üzemen belüli *latens alkufolyamatokon alapul*. A munkafolyamat működése csak ez által biztosítható. Az ötvenes években a vezetés és a munkáscsoportok - politikailag tiltott - megegyezésére még inkább szükség volt. Ennek szükségessége nemcsak a modernizáció során kialakított kvázi-bürokratikus munkaszervezet működése miatt merült fel, hanem a feszített tervgazdaság erőforráskorlátozott hiánytendenciáinak érvényesülése miatt is.⁶⁰

A gazdaság *működőképessége*, a termelés folyamatosága, a termelési feltételek akut hiánya következtében a szervezetileg-jogilag előírt, *politikailag megerősített normák sorozatos megszegése útján volt biztosítható*. Így például a vállalatvezetés - a tervcélok teljesítését tartva szem előtt, mivel léte ennek sikerétől függött - a termelés eredményessége szempontjából fontos munkáscsoportnak tágabb mozgásteret biztosított. Vagy a hiánygazdasággal együttjáró túlmunkák, év végi hajrák sikere nagyban attól függött, a "holtidényben" milyen konszenzus alakult ki a vállalatvezetés és a munkások között. Ebben a szabadság kérdése, az otthoni mezőgazdasági munka megtérülése éppúgy helyet kaptak, mint a bérezés és a jutalmazás kérdései.

A vezetés a számára előnyös helyzetekben, a számára előnyös befektetéseket mérlegelve még nagy erőfeszítések árán is hajlandónak mutatkozott a termelési feltételek összességét biztosítani azoknak a munkáscsoportoknak, amelyek ezáltal a termelés menetében kiemelkedőt nyújthattak.⁶¹

A hiányosságból fakadó termelési zavarok egyenesen megkövetelték az aktív munkáscselekvéseket, a kényszer-helyettesítés, az átcsoportosítás a dolgozók cselekvő együttműködése nélkül nem vezetett volna eredményre.

Mind a kvázi bürokratikus munkaszervezet, mind a hiánygazdaság leírása megalapozza a munkásautonómia létre vonatkozó megállapításunkat. Az üzemen-vállalaton belül a munkafolyamat konkrét, történetileg kialakuló szervezetre ráépülve létrejöttek mind a munkásautonómia, mind az egyéni-kollektív fellépések lehetőségei, éppúgy, mint ahogy a vállalatvezetés taktikai eszköztára is kialakult. *Ezek a folyamatok latens, politikailag nem artikulált térben zajlottak le.*

d. A munkafegyelem értelmezése az iparosítás magyarországi sajátosságainak tükrében

A munkafegyelem társadalmilag összetett problémakörét nem jellemezhetjük kielégítő módon, ha az üzemen belüli folyamatokról, a modern munkaszervezet magyarországi típusának kiépüléséről elfeledkezünk.

A vállalati munkafegyelmi ügyekből látható, a vezetés különbözőképpen viszonyul a dolgozók csoportjaihoz, a jog adta alternatív lehetőségeket maximálisan kihasználva más-más szankciókkal sújtja a munkafegyelmi vétségeket elkövető dolgozók csoportjait. Nem tévedünk, amennyiben azt állítjuk, *a vállalatvezetés e taktikájának kialakulására a munkaszervezet működésének sajátossá-*

gai adtak lehetőséget. A dolgozók és a vezetők együttműködése, konszenzusa - ami a kvázi bürokratikus munkaszervezet egyik fontos következménye - kiváltja a centrumcsoportok és a perifériacsoportok munkaszervezeten belüli magatartásának eltérő megítélését. E konszenzus - a centrumcsoporttal - oda vezetett, hogy az *érdekképviselőiben gyenge, társadalmi helyzetében periférián lévő csoportokat sújtották a legkeményebb szankcióval.*

A vállalatvezetést fontos érdeke - a *tervteljesítés* - fűzte a dolgozókkal történő megegyezés fenntartásához, illetve kialakításához. A politikai vezetés mindenkire kiterjedni akaró represszív büntetési törekvése megtört a valóságos viszonyok konkrét talaján, de természetesen a "maradék ügyek" is elegendő munkával látták el a bíróságokat.

A munkaszervezet jogi túlszabályozása a dolgozói érdekérvényesítést egyetlen egy magatartásformára redukálta, a csendes, "zajtalan" fellépésre, az önkényes kilépésre, illetve az igazolatlan hiányzásra. Mindkét magatartás a munkaszervezettel való *elégedetlenség kifejezése, ezt már Taylor is felismerte.*⁶² Lényeges különbség van azonban az elégedetlenség mértéke között. Az önkényes kilépés végleges szakítási szándékot jelent a munkaszervezettel, míg az igazolatlan hiányzás lehetőséget ad a megszakadt konszenzus helyreállításához. Az érdekérvényesítés jelenléte viszont mindkét magatartás esetében kimutatható. Erről az egyről a kor szereplői meg voltak győződve, mivel az önkényesen kilépők és igazolatlanul hiányzók megbüntetését a politikai vezetés a példastatuálás szándékával határozta el. Ezáltal a magatartásminta terjedésének igyekeztek gátat vetni.

A munkaszervezettel szembeni fellépések *egyéni és kollektív* formában történhetnek. A két forma társadalmi tartalma jelentősen eltér egymástól, azonban a kvázi bürokratikus típusú munkaszervezet inkább az izolált,

egyéni fellépéseknek teremt táptalajt, mintsem a kollektív értékeken nyugvó csoportellenállásnak. Levéltári irataink és a fegyelmi ügyek jegyzőkönyvei megerősítik ezt a tényt.

Az elégedetlenségnél erősebb minőséget képvisel az **ellenállás**. Feltételezhető, a munkaszervezettel szembeni fellépésekben jelentkeztek a dolgozói ellenállások is, erre mind a korszak társadalompolitikája, mind a munkaszervezet átalakítása objektív lehetőségeket adott.

Az iparosítás kétféle - egymástól lényegesen különböző - ellenállási típusokat hozott létre. Egyrészt a volt kvalifikált szakmunkások - pozícióvesztésből fakadó - ellenállását; ezt politikai módszerekkel törték le, másrészt a változásokkal együttjáró struktúraátalakulás kiváltotta nem kvalifikált - periférián lévő - munkáscsoportok ellenállását is. E dolgozói csoportok, mivel az érdekérvényesítés társadalmi leckéjét nem tanulták meg, ellenállásuk egyetlen kifejezési formáját alkalmazták: a munkaszervezet elhagyását, az önkényes kilépést.

2. A vállalat és a dolgozó viszonyának jogi szabályozása az ötvenes évek elején

Témánk szempontjából fontos jogi szabályozás alapvetően két jogág: a *munkajog* és a *büntetőjog* területére koncentrálódott. Mind a büntetőjog, mind a munkajog inkonzisztenciákat, egymásnak ellentmondó szabályokat tartalmazott. Az érvényes jogi rendszert jellemezte a párhuzamosság, az egyes társadalmi viszonyok eltérő jogi szabályozása. Így alakult ki a jogalkalmazás mérlegelési, választási lehetősége. Mind a vállalatok, mind az igazságszolgáltatás szervei éltek is e lehetőséggel.

a. *A vállalat és a dolgozó kapcsolatának munkajogi normái*

Írásunk középpontjában a munkafegyelemre vonatkozó jogszabályok állnak. E jogi normák értelmezéséhez elengedhetetlen a munkajog egészének vázlatos bemutatása. Különösen fontos a Munka Törvénykönyvének ismertetése, alapelveinek tisztázása.⁶³

A Munka Törvénykönyve 1951. február 1-én lépett hatályba. A törvénykönyv *kódex jellegű, tehát az egységes szabályozás követelményével hozták létre*. Ennek ellenére a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: MT) hatályba lépése után számos olyan jogi rendelkezés maradt életben, amely az MT megalkotása előtt keletkezett. A fegyelmi felelősség esetében a törvénykönyvet megelőző jogszabály szabályozta a munkaügyi viták általános eljárásáról szóló részeket.

A Munka Törvénykönyve két - történelmileg is nehezen összeegyeztethető - elvet igyekezett egységesen érvényre juttatni. *E két elv az állami (hatalmi) beavatkozás és a szerződési szabadság elve*. Az MT így definiálta a munkaviszonyt:

A munkaviszony általában szóbeli vagy írásbeli megállapodással jön létre. A megállapodással a dolgozó kötelezi magát, hogy a vállalat igazgatójának utasítása szerint rendszeres munkát végez, a vállalat pedig kötelezettséget vállal, hogy az ezért járó munkabért megfizeti, valamint a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásban részesíti. E megállapodás a munkaszerződés. (14. §)

A dolgozó vállalaton belüli helyzetét a munkaszerződés mellett egy speciális szerződési forma, a kollektív szerződés határozta meg. A kollektív szerződés célja ezekben az években a *terv teljesítése, illetve túlteljesítése*. (MT: Kollektív Szerződés címszó)

A szerződési forma a terv teljesítésének, azaz az állami-politikai célok megvalósításának egyik legfontosabb eszköze lett.

A szerződési alapelv több munkajogi normában is testet öltött. A munkaviszonyt például a két fél (a dolgozó és a vállalat) "kölsönös megegyezéssel bármikor megszüntetheti" (28. §). A szerződési alapelvből fakadó kölcsönös felbontási jogot azonban a törvény korlátozta. *A dolgozó csak meghatározott - és bizonyított - okok megléte esetében mondhatott fel.* (MT 30. §, 32. §)

A rendelkezések alapján látható, a dolgozó munkaviszony felbontására irányuló érdekének érvényesülése *igazgatói beleegyezéshez* kötődött. Az igazgatói beleegyezés elmaradásakor a dolgozó munkaügyi vitát kezdeményezhetett, de a bírói utat nem vehette igénybe.

A vállalat felmondásának eseteit is meghatározta a jogszabály. A vállalat azonban széles lehetőséget kapott a munkaviszony egyoldalú megszüntetésére. (MT 29. §)

A munkajogi szabályok - különösen a munkaviszony keletkezésére, megszüntetésére vonatkozó szabályok - megsértésének egyik leglényegesebb formája az önkényes kilépés. (MT 36. §)

A Munka Törvénykönyve részletesen szabályozta a munkafegyelem kérdéseit is.

A munkafegyelem megtartása az összes dolgozó kötelessége és becsületbeli ügye. (10. §)

A munkafegyelem biztosításáért elsősorban a vállalat igazgatója felelős. Ezért a vállalatban belüli fegyelmi jogkör a vállalat igazgatóját illeti. (111. §. 1. bek.)

Fegyelmi vétséget követ el az a dolgozó, aki

1/ Munkájával összefüggő, vagy egyéb súlyos bűncselekményt követ el.

2/ Olyan magatartást tanúsít, amelyből kitűnik, hogy szemben áll a népi demokrácia állami és társadalmi rendjével.

3/ A munkafegyelmet, a tervfegyelmet, vagy a szocialista munkaerkölcs szabályait megsérti.

4/ Botrányos, vagy erkölcstelen életmódot folytat, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely munkakörének ellátására méltatlanná teszi. (112. §)

A fegyelmi eljárás előírásai tartalmazzák, hogy a vállalat igazgatója "behatóbb vizsgálat érdekében" elrendelheti a vizsgáló bizottság kirendelését. A törvény előírja, a dolgozót meg kell hallgatni, módot kell adni védekezése előterjesztésére. A fegyelmi határozatot a dolgozóval írásban kell közölni. Lényeges, hogy a fegyelmi határozat ellen fellebbezés nyújtható be. *A fellebbezésre vonatkozó szabályokat a törvény kiveszi az általános eljárás keretei közül.* Ennek következtében a fegyelmi eljárás a fellebbezés benyújtása után már nem tartozik a munkaügyi viták általános szabályozása alá. A fellebbezési eljárást a törvénykönyv előtt hozott minisztertanácsi rendelet határozza meg (34/1950/1.27./ MT sz. rendelet.)

A fellebbezésnek halasztó hatálya a fegyelmi határozatra nézve *nem* volt. A dolgozó fellebbezését a vállalati egyeztető bizottság bírálta el. A bizottság a fegyelmi ügyekben kétféle módon dönthetett. Vagy egyetértett az igazgató határozatával, és akkor elutasította a fellebbezést, vagy nem, és akkor javasolhatta az igazgató számára a fegyelmi határozat felülbírálatát. Az egyeztető bizottságnak reformációs jogosítványa *nem* volt, így az igazgató az egyeztető bizottsági döntést vagy figyelembe vette vagy nem.

Amennyiben az igazgató újabb határozatával az egyeztető bizottság *nem* értett egyet, akkor az illetékes szakszervezethez fordulhatott. A szakszervezet vagy elutasította a bizottság határozatát, vagy az igazgató felettes szervéhez fordult.

A fegyelmi eljárás a fellebbezési szakaszban különös

eljárásként működött. A *"rendes eljárás"*, a *munkaügyi viták elintézésének általános folyamata*, három fórumon zajlott. Az egyeztető bizottság, a bíróság és a szolgálati felettes előtt. Az általános eljárás minden olyan esetben kötelező volt, amelyet a törvény a munkaügyi vita fogalma alá rendelt. A törvény szerint ide tartoztak a dolgozó és a vállalat közötti munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült viták, nevezetesen a munkaviszony létesítésével, tartalmával, módosításával, az áthelyezéssel, a felmondással, a munkabér kifizetésével, a szabadságokkal, a prémiummal, a munkaruhához való jogosultsággal, az anyagi és fegyelmi felelősséggel kapcsolatban felmerült kérdések. Gyakorlatilag a dolgozó és a vállalat viszonyában felmerülő minden vitát a munkaügyi viták elintézésének általános szabályai szerint kellett lefolytatni. Az eljárási szabályok azonban az ügyeket különböző utakra terelték, egyes kérdésekben elzárva, másokban megnyitva a bírói utat.

Az egyeztető bizottságok voltak a munkaügyi viták elintézésének általános fórumai. Bizonyos kérdésekben az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörrel rendelkezett, azaz a panaszos az eljárás befejezése után nem fordulhatott a bírósághoz. Ilyenek voltak a munkaidővel, a túlmunka szabályozásával, bérosztályba sorolással, a rendes szabadság mértékével kapcsolatos ügyek. Ide tartozott az áthelyezés és a munkaviszony megszüntetése is. Egyúttal ez azt jelentette, hogy a felmondással, kilépéssel kapcsolatos vita esetében a konfliktusok feloldása nem került ki a munkaügyi fórumok rendszeréből.

A vállalati egyeztető bizottsági határozatok ellen a kerületi egyeztető bizottsághoz lehetett fellebbezni.

Az egyeztető bizottságok - létrehozásuk szándékait illetően - a dolgozói érdekeket voltak hivatva szolgálni. Ezen túlmenően alkalmat adtak - legalábbis a célkitűzésekben - a munkáltatói és munkavállalói érdekek egyez-

tetésére is. A jogszabály szerint: "Az egyeztető bizottság ülésén mindkét félnek módot kell adni arra, hogy álláspontját előterjeszthesse és megindokolhassa ..." (145. §. 3. bek.)

A kor gazdasági és politikai viszonyai között a dolgozói érdekvédelem háttérbe szorult, mivel az *egyeztető bizottságok határozatai ellen csak a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság fellebbezhetett*, illetve bizonyos, a dolgozókat kollektívan érintő kérdésekben a dolgozói csoportok. Amennyiben a kizárólagos ügyek listáját ismételtelen felidézzük, megállapíthatjuk, a dolgozók egyéni érdekérvényesítése a legfontosabb ügyekben alárendelődött a hatalmi elvnek, amit az üzemeken, vállalatokon keresztül a vállalat egyszemélyi vezetése képviselt.

A bírói út igénybevétele nemcsak a vállalati egyeztető bizottságok szinte minden ügyre kiterjedő kizárólagos hatásköre korlátozta, hanem a munkaügyi bíraskodás rendezetlen, anakronisztikus állapota is. Talán a sors iróniája, hogy a magánalkalmazottak - a mezőgazdaságban a föld magántulajdona miatt ezek számaránya nem csekély - érdekképviselési lehetősége szélesebb, mint az állami vállalatoknál dolgozóké, mivel ők minden korlátozás nélkül egyenest a bírósághoz fordulhattak.

A vállalat számára a felmondási jog *széles jogkört* jelentett. Gyakorlatilag a termelési érdekre hivatkozva bármikor felmondhatott dolgozójának. Felmondással élhetett a vállalat akkor is, ha "a dolgozó munkáját ismételtelen nem végzi el", azaz igazolatlanul hiányzik, megtagadja a munka elvégzését. E kérdésben a munkajogi szabályozás *alternatív*, mivel a vállalat fegyelmi eljárást is indíthatott dolgozója ellen, mind az igazolatlan hiányzás, mind a munkavégzés megtagadásának esetében.

Az, hogy az ötvenes évek elején létező munkajogi szabályozórendszer mennyire összetett, jól látszik a dolgozó jogszabály által biztosított cselekvési lehetőségeiből. Például a bérezésével kapcsolatos konfliktus kirob-

banásakor munkaügyi vitát kezdeményezhetett, de ezért fel nem mondhatott. Viszont a jogi megfogalmazás tartalmazza az "egyéb fontos érdek" kifejezést is, ami a dolgozó számára alkalmat teremthetett a felmondásra akkor is, ha felmondási indoka nem fért bele a jogszabály szigorú keretei közé.

A szabadság megállapításának kérdéseiben, áthelyezés esetén a dolgozó előtt nyitva álltak a munkajog által biztosított érdekérvényesítés útjai. Azt, hogy a különböző dolgozói csoportok hogyan éltek e lehetőségekkel, a további elemzéseinkből pontosan körvonalazható, miképpen az is, milyen jogi eszközöket vett igénybe a vállalatok-üzemek vezetősége.

b. A büntetőjog színre lép

Az ötvenes évek elején a politikai-gazdasági rendszer kiépülésével párhuzamosan egyre több büntetőjogi szabály vonatkozott a munkavégzésre, a dolgozó és a vállalatvezetés magatartására.

Az 1950-es évek elején született meg a tervgazdaság büntetőjogi védelméről szóló jogszabály, az 1950: 4 tvr. *A jogszabály sem 1950-ben, sem később nem szólt az igazolatlanul mulasztók, önkényesen kilépők büntetéséről. Sőt, a bűncselekmény megállapításához célzatot, illetve materiális károkozást kívánt meg a jog.* 1951. december 28-án a Legfelsőbb Bíróság egy egyedi ügy eldöntésével kapcsolatban kimondta a jogszabály alkalmazhatóságát az önkényesen kilépők és az igazolatlanul hiányzók eseteire is.⁶⁴ A célzat hiánya, illetve megléte szerint az elkövető tevékenységét kétféleképpen lehetett minősíteni. Ezzel együtt az elítéltekkel szemben fegyházbüntetés helyett a javító-nevelő munka intézményét vezették be.

1952-1953 között a Legfelsőbb Bíróság ítéletére hivatkozva 15 ezer elmarasztaló ítélet született. A törvény a feljelentési kötelezettséget a munkahelyekre bízta. A kialakuló gyakorlat szerint a vállalat jelezte felső szervének, kikkel szemben ajánlatos megindítani a büntetőeljárást, a felsőbb szervek kiválasztották azokat, akik ellen az ügyészségnél feljelentést tettek. Az állami vállalatok tényleges felhatalmazást kaptak az állami büntetőelv alkalmazására.

Kezdetben nem tisztázták a büntetőjogi eljárás viszonyát a munkafegyelmi, illetve a munkajogi viták elintézésére hivatott eljárásokhoz. Így nem egy esetben ugyanazon cselekmény miatt a dolgozót fegyelmi úton is felelősségre vonták a bünvádi eljárás megindítása mellett.

A jogbizonytalanságot, amit a túlcentralizált és túlszabályozott jogrendszer maga idézett elő, fokozta a bűncselekmény elnevezésének tisztázatlansága. (Az ítéletek feldolgozása során majdnem százféle elnevezést írtunk ki.)

1954 elején a Legfelsőbb Bíróság IV. sz. Elvi Döntésében megszüntette az 1950: 4 tvr kiterjesztő alkalmazását, és kimondta "a munkaviszonynak önkényes kilépéssel történő megszüntetése és az igazolatlan mulasztás önmagában nem bűncselekmény".⁶⁵ A Legfelsőbb Bíróság továbbra is fenntartotta azt az álláspontját, miszerint ha a dolgozó bizonyos kötelezettségek megszegésén keresztül veszélyezteti a népgazdasági terv megvalósítását, akkor a bűncselekmény elkövetése megállapítható. Azonban még akkor sem válik a dolgozó magatartása automatikusan bűncselekménnyé. Akkor ugyanis, ha a "munkakiesés az üzem adott viszonyai mellett a munkaszervezés normális menetében minden nehézség nélkül pótolható", a dolgozó cselekedete nem veszélyes a társadalomra.

A tervgazdálkodás büntetőjogi védelméről szóló jogszabály mellett találkozunk olyan jogszabályokkal, ame-

lyek közvetve vagy közvetlenül, a gazdálkodás adott rendszerét védik. Ilyen közvetlen védelem az 1950: 24 tvr, amely az 1952-es módosításával a *toborzási díj vissza nem fizetését a társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett sikkasztás speciális esetének tekinti*. Közvetett védelem az akkor még kodifikálatlan Büntetőtörvénykönyvben foglalt *közokirathamisítás* bűncselekménye, amelyet a munkakönyvet "meghamisító" dolgozókkal szemben alkalmaztak.

A toborzási díj vissza nem fizetése és a közokirathamisítás értelemszerűen együtt járt az önkényes kilépéssel. Egyfelől a toborzási díjat a dolgozó akkor nem fizette vissza, ha nem jogszerűen bontotta fel a munkaviszonyát, másfelől a közokirathamisítás munkakönyvvvel kapcsolatos alakzatának akkor van értelme, ha a dolgozó az önkényes kilépés jogkövetkezményeitől félve, e tényt le akarta tagadni. Azzal, hogy a joggyakorlat ezekben az esetekben nem az enyhébb jogszabályt alkalmazta - az önkényes kilépés esetére megállapított büntetőjogi szankciót -, hanem szabadságvesztéssel büntette az elkövetőket, *újabb mérlegelési lehetőség adódott a jogalkalmazó szerveknél. Ennek következtében a büntetőjog is alternatívává vált*, mivel a büntetőjogi szankciók különböző erősségű fokozatai vonatkoztak ugyanarra a magatartásra.

A munkahelyét önkényesen elhagyó dolgozóval szemben a vállalat anyagi követelését *polgári jogi úton* is érvényesíthette. Megvolt a jogi lehetőség arra, hogy a dolgozóval szembeni fellépésben elkerülje a büntetőjogi felelősségrevonás útját. A Csepel (ekkor Rákosi Mátyás) Vas és Fémművek jogi iratanyagában ezerszámra található olyan 100-200 Ft-os fizetési meghagyás, amelyet a vállalat a dolgozó tartozásának behajtása miatt bocsátott ki. E fizetési meghagyások nem egyszer a dolgozó ellentmondása miatt polgári peres eljárás alapját képezték, amelyben a bíróság nemcsak a vállalatnak adott iga-

zat. A vállalat követelésében szerepelt a munkaruha visszaadása, a leltárhiány követelése, egyszóval mindaz az anyagi igény, amely a büntetőeljárást - sikkasztás címén - is elindíthatóvá tehetette volna.⁶⁶

A dolgozói törekvések a dolgozóra nézve hátrányos helyzet elkerülésére, különösen az adminisztratív munka-erőgazdálkodás okozta hátrányok valamilyen kivédésére irányultak. A legsúlyosabb szankció az önkényes kilépéshez és az elbocsátáshoz fűződött. A hátrányok elkerülésének taktikáját a büntetőjog akadályozta.

A hátrányok alapvetően a dolgozó egzisztenciáját érintették. Az azonnali hatállyal elbocsátott dolgozó az újabb munkába lépésig táppénzben egyáltalán nem részesült, az új munkahelyén pedig csökkentett táppénzt kapott. A fizetési szabadság két évig hat napra csökkent, és a dolgozó életveszélyes munkakörben sem kaphatott pótszabadságot. A már esedékes szabadságát elvesztette, új munkahelyén nem kaphatott toborzási jutalmat. Amennyiben fegyelmi büntetése pénzbüntetéssel járt együtt, új munkahelyén anyagi hátrányok is érték.

Az önkényesen kilépő egyedül az anyagi hátrányok alól mentesült, különben "jogállása" azonos volt a fegyelmi úton elbocsátott dolgozóéval.

Ismételten felhívjuk a figyelmet arra, hogy az önkényesen kilépő dolgozó "fegyelmezésére" nemcsak az 1950: 4 tvr alapján volt lehetőség. Annak, hogy mégis ez a jogszabály lett az eljárások alapja, a politikai törekvések szolgáltattak magyarázatot.

3. A munkafegyelem kérdésköre 1952-ben a vállalatoknál és az üzemeknél

a. A vállalatok és az üzemek vezetésének intézkedései a munkafegyelem megszilárdításáért

Elemzésünket az 1952-es évre korlátoztuk. E fejezetben azoknak a vállalati intézkedéseknek az ismertetésére szorítkoztunk, amelyeket a vállalatok és az üzemek vezetőségei kifejezetten a párt- és a kormányhatározatok végrehajtása érdekében hoztak.⁶⁷

A vállalatok-üzemek számára általánosan kötelező utasítás volt a 34/1950/I.26. MT rendelet. E rendelet intézkedett a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatáról. A rendelet a munkafegyelem fogalmát szélesen határozta meg, sokkal szélesebben, mint a Munka Törvénykönyve. Így például a felsorolás tartalmazta a munkabérre, a munkaruhára vonatkozó csalás, károkozás eseteit is. Az iratanyagokból megállapítható, a vállalatok-üzemek vezetősége a Munka Törvénykönyve hatályba lépése után is a kormányrendelet munkafegyelem értelmezését tekintette irányadónak, *fegyelmi úton büntették a munkával kapcsolatos bármilyen normasértést*. Kiderült az is, a fegyelmi büntetést alkalmazták a balesetokozás, a balesetvédelmi rendszabályok megszegése, a védőberendezés használatának elmulasztása, technológiai normaszegés esetén is. A rendelet pontos és taxatív felsorolása erre lehetőséget adott, míg a Munka Törvénykönyve csak bizonyos jogértelmezésekkel alapozhatta meg ezekben az esetekben a fegyelmi felelősségrevonást. Az *inkonzisztens jogi szabályozás a vállalatvezetés kezében olyan eszközöket összpontosított, amelyek a fegyelmezési gyakorlat kiszélesítését tették lehetővé*.

1952 elején nemcsak a politikai kampányok, hanem konkrét utasítások is születtek a vállalatok fegyelmi gya-

korlatának szabályozására. Ilyen volt a kohó- és gépipari miniszter 893/1952-es utasítása is.

Az utasítás kiemelte, hogy az öntudatos, fegyelmezett dolgozók követelésére került sor a szigorító intézkedések bevezetésére, valamint, hogy "a legnagyobb nehézségeket az iparban is a munkafegyelem meglazulása okozta". Az utasítás több olyan eszközt sorolt fel, amelyek igénybevételel a munkafegyelem megerősítése eredményesen elérhető. Ezek:

1. Politikai nevelőmunka (agitáció, propaganda).
2. Üzemegységek vizsgálata. (Az egyes üzemek pozitív kezdeményezésének vállalatra történő kiterjesztése az igazgató feladata.)
- 3-4. E két pont alapján vált rendszeressé a büntetőjogi felelősségrevonás. Az utasítás megismétli a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalásának lényegét, majd ismerteti a követendő eljárást. A miniszteri utasítás a feljelentést két esetre ajánlja:
 - "(a) sorozatosan ismétlődő (notórius) igazolatlan mulasztás;
 - (b) ismételt vagy más súlyos mulasztással, fegyelemsértéssel párosuló önkényes kilépés".
 A (b) pont újabb lehetőséget adott a vállalatvezetésnek. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a "súlyos" minősítésre minden egyes esetben csak külön mérlegelés után kerülhetett sor.
5. A kilépéshez való igazgatói hozzájárulás megtagadását írja elő. Az indoklás szerint "az ezen a téren fellépő liberalizmus ugyanis a munkafegyelem meglazulásához vezetett".

Az utasítás hatására a vállalatvezetés a dolgozók munkahelyváltoztatását megköthette, így a munkahelyváltásokban rejlő dolgozói érdekek érvényesítése - legális úton - lehetetlenné vált. A dolgozó, kérése elutasítása után vagy munkaügyi vitát kezdeményezett - egy felsőbb

utasítással kellett most már szembeszállnia -, vagy önkényesen kilépett, amennyiben továbbra is kitartott szándéka, elhatározása mellett.

6. Az adminisztratív ellenőrzés megszilárdítása. Következik ez abból a szükségletből, hogy az ismételt fegyelemsértések számának megállapítása pontos nyilvántartást igényelt.

A rendelet fő törekvése a nevelés, a meggyőzés eszközeinek vállalati szinten történő megállapítása. Mégis a rendelet intézkedései között e nevelés és meggyőzés eszközei csekély súlyban szerepeltek, a lényeg a büntetőjogi intézkedések igénybevételének ismertetése volt.

A büntetőjog alkalmazásához hosszú folyamat vezetett. Megszigorították az önkényesen kilépett dolgozók jogállását, majdnem lehetetlenné tették a felmondást, megreformálták a munkakönyvek nyilvántartását. Felduzzasztott adminisztratív apparátus dolgozott a nyilvántartások pontos vezetésén, a fegyelmezetlenkedők, szabálytalankodók felderítésén. A büntetőjog igénybevétele a munkaerőgazdálkodás addig is szigorú rendjét még tovább szigorította. Ugyanakkor a szigorítások magukkal hozták a túlszabályozásra jellemző tünetegyüttest is, a hatáskörök átfedését, az illetékességi szabályok áttekinthetetlenségét. Így például egy levél tanúsága szerint még 1952 áprilisában sem volt mindenkinek pontos elképzelése arról, ki hol, kit jelenthet fel. Pedig a központi jogszabályok világosan intézkedtek ebben a kérdésben. A jelenség számunkra azt mutatja, hogy a központi jogi normák - törvények, törvényerejű rendeletek, minisztertanácsi rendeletek - csak akkor jutottak el a címzettekhez, ha azokat a vállalatokat irányító bürokrácia szervezeti normaként, utasításokban közölte a vállalatokkal.

A büntetőjogi ítéletek nagy száma ellenére a *felső gazdasági-politikai* vezetés elégedetlen volt a vállalatvezetés szigorával.

A vállalatvezetés mindenesetre nem tanúsított "liberalizmust" a javító-nevelő munkára ítétekkel szemben. Erről az igazságügyminiszter utasítása gondoskodott. Az utasítás az igazgatót tette felelőssé a büntetés végrehajtásáért, annak előírászerű lefolytatásáért. A büntetés igazi része a szociálpolitikai, munkaköri kedvezmények megvonása. Legfontosabb vonása a vállalathoz visszaküldött dolgozók "bűnbak" szerepének állandó hangsúlyozása. A javító-nevelő munkára ítélt mindezek mellett ki volt téve a legkülönbözőbb önkényes vállalatvezetői döntéseknek.

A vállalat igazgatójának azonban jogában áll, hogy az elítéltet termelési érdekből a javító-nevelő munka alatt kedvezőtlenebb munkakörülmények között foglalkoztassa.

Az elítélt a javító-nevelő munka tartama alatt egyéni teljesítménye miatt jutalomban nem részesíthető.

A bírói ítéletben meghatározott munkabércsökkenés nem terjed ki az elítéltnak betegsége esetére járó juttatásokra (táppénz, segély).

A munkahelyéről önkényesen kilépő munkavállaló táppénze azonban 1 évig a javító-nevelő munka tartama alatt a tényleges jövedelmének, vagy napi átlagának, vagy átlagos napi bérének ötven százalékára.

Végül ez a jogszabály rendezte a fegyelmi büntetések és a bírói ítéletek közötti viszonyt is.

A vállalat elítélt dolgozójának - visszakerülvén a vállalathoz - ezen utasítás alapján *szigorúan beszabályozott dolgozói pozícióba kellett beilleszkednie*. Azon kívül egy jogilag is megerősített vállalatvezetéssel került szembe, amelynek utasításait - a börtönbe vonulás veszélye mellett - végre kellett hajtania.

Úgy gondoljuk, a büntetőjogi eljárás célja megfogalmazható e helyzet létrehozásában. A szankciórendszer a többi dolgozó előtt is kézzelfoghatóvá vált, a fenyegetés valóságossá.

b. A vállalatoknál 1952-ben folyó munkaügyi viták és fegyelmi ügyek jellemzői

A/ A munkaügyi viták néhány sajátossága

Munkaügyi viták alatt azokat a munkavállaló és munkáltató közötti vitás ügyeket értjük, amelyek nem fegyelmi ügyek, de a Munka Törvénykönyvének definíciója értelmében a munkaviszonyból erednek.

A jegyzőkönyvek és az iratok tanúsága szerint a vállalatok, üzemek dolgozói *nagy számban* fordultak az egyeztető bizottsághoz. Bérkategóriába történt besorolás elleni kifogás, rendbíróság elleni fellebbezés, munkaköri normák meghatározása szerepeltek az esetek között, éppúgy, mint a vállalatvezetői intézkedések elleni felszólalások, vállalati döntések elleni fellebbezések. Az *egyeztető bizottságok döntései nem voltak egyoldalúak, mind a vállalat, mind a dolgozó jogorvoslatot nyerhetett.*

Megállapítható, a Munka Törvénykönyvében szabályozott eljárás az ötvenes évek munkaszervezetén belül működőképes és elfogadott útja volt a munkáltató és a munkavállaló közötti konfliktus rendezésének. Azonban az egyeztető bizottsághoz fordult dolgozók munkaszervezeti pozíciója *specifikus* jegeket mutatott. A vállalati-üzemi adminisztráció közép és felső vezetése, a vállalati osztályok elöladoi, a termelést közvetlenül irányító művezetők és csoportvezetők, esetleg szakmunkások indították ezeket a munkaügyi vitákat.

A jegyzőkönyvek szövege szerint az egyeztető bizottságok előtt lefolytatott tárgyalások hangneme nyugodt, intoleranciától mentes, mind a vállalatvezetés, mind a dolgozó kifejthette álláspontját, előadhatta véleményét. A tárgyalások kedvező fórumnak bizonyultak a megegyezés létrehozásában.

B/ A fegyelmi ügyek általános jellemzése

A fegyelmi ügyek a dolgozók *tágabb* csoportját érintették, mint a munkaügyi viták elintézésére szolgáló általános eljárás. A vállalatok-üzemek apparátusának közép és felső vezetői éppúgy szerepeltek a fegyelmi úton felelősségre vontak között, mint segéd munkások, betanított munkások. Az anyagok ismeretében megállapítható, a segéd- és betanított munkások vannak túlsúlyban. Mivel a vállalatok a fegyelmi vétség meghatározásánál az 1950-es rendeletet vették alapul, a fegyelmi ügyek is sokszínűek. Gyakorlatilag végtelen számú magatartás, normasértés került a vállalatvezetések fegyelmi hatáskörébe. A főbb típusokat az alábbiak szerint határozhatjuk meg.

(1) E típusba soroljuk azokat az eseteket, amikor a feszített tervgazdálkodás következtében például hibásan készülnek el a létesítmények, épületek, fogyatékosak a termelési technológiák, de ezért a munka eredményét létrehozó dolgozók kapnak fegyelmit.

(2) Azon politikai vagy jogi normák megsértése, amelyek a munkavégzés feltételeire generálisan vonatkoznak (munkaidő általános szabályozása, munkaviszony kezeltetésére, megszüntetésére vonatkozó normák).

Ide számítjuk az igazolatlan hiányzást, késést, önkényes kilépést. Az adminisztratív munkaerőgazdálkodás előírásainak számbavétele, a munkanormák, a nyilvántartás, jelenléti kötelezettség nem teljesítése.

(3) Ide tartozik a baleseti előírások be nem tartása és a mások testi épségét sértő cselekedetek.

A három típus között lényeges különbségeket figyelhetünk meg.

Az első típusba tartozó ügyek szereplői a vállalatok-üzemek közép és felső vezetői, de néha fizikai munkások is kaptak minőségi kifogások miatt fegyelmit.

E típus esetében a büntetés és felelősségrevonás kifejezetten célja a gazdaság működéséből származó fogyatékoságok áthárítása, szubjektív hibaként történő felüntetése.

A második típus ügyei sokoldalúan összetettek. Ez a területe egyfelől a büntetőjogi beavatkozásnak, ami országos kampány nyomán hatolt be a vállalat életébe, másrészt a fegyelmi felelősségre vont dolgozók javarészt fizikai munkások, segéd- és betanított munkások.

E területre estek az igazolatlan hiányzás esetei is. Ebben a vállalatvezetésnek a legnagyobb a jogalkalmazói autonómiája, mert itt egyrésztől fegyelmmel intézheti el az ügyeket, másrésztől javasolhatja a büntetőjogi eljárás megindítását is. Nagyon sok fegyelmi ügy keletkezett a központosított tervgazdaság adminisztratív rendszabályainak megsértéséből. (Statisztikai jelentések el nem készítése, a nyilvántartásra, éberségre vonatkozó szabályok megszegése.) Ezeket a fegyelmezetlenségeket ismét specifikus dolgozói csoportok követték el, a vállalatok-üzemek ügyvitellel, könyveléssel foglalkozó dolgozói.

A harmadik típus főleg 1952-ig dominált a fegyelmi ügyek között. A Rákosi Mátyás Művekben például 1950-ben a balesetvédelmi előírások be nem tartása dominált a fegyelmi eljárásban.

Mind az igazolatlanul hiányzókkal, mind az önkényesen kilépőkkel szemben igénybe vette a vállalatvezetés a munkajogi eszközöket. Tette ezt még 1952-ben is, amikor a felső politikai utasítások a büntetőeljárás megindítására ösztönöztek.

A vállalatvezetés és irányító szervei *közösen választották ki azokat, akik ellen megtették a bűnvádi feljelentést.* A vállalatvezetés "kínálata" mindig nagyobb, mint az eljárás alá vont dolgozók tényleges száma. A vállalatvezetés először elkészítette a listát azokról, akiket "érdemes" bíróság elé állítani, azaz akiknél "a té-

nyek és körülmények alapján egyértelműen megállapítható a bűncselekmény elkövetése". Igaz, hogy a bűncselekmény megállapítása - a jog szerint - még az ötvenes években is a bíróságok feladata, azonban a gazdasági irányítás szervei - és a vállalatok vezetősége - lehetőleg el akarták kerülni azokat a számukra "kellemetlen" helyzeteket, amelyeket az általuk javasolt személyek "ártatlansága" teremtett volna.

A jegyzőkönyvek és fegyelmi határozatok, feljelentések alapján állítjuk, a bíróságok elé került ügyek sem a dolgozók magatartásában, sem a cselekedetek motívumaiban nem különböztek a fegyelmi úton elintézett ügyektől.

A vállalati érvelésekből kitűnik, a vállalatok-üzemek vezetősége a dolgozók személyiségével, általános magatartásával elégedetlen, "notórius" javíthatatlanoknak tartja a megbüntetni kívánt dolgozókat. Más esetekben a vállalat az alig egy-két hónapja ott lévő, de rendszeresen nem dolgozó munkatársai ellen kívánja megindítani az eljárást. Nyilvánvaló, a vállalat helyzete, népgazdasági súlya, az iparfejlesztésben betöltött szerepe, erősen befolyásolta a kiválasztás szempontjait. A szempontok különbözősége mégis azonos társadalmi paraméterekkel jellemezhető csoportot hozott létre.

Az 1952-es év nagy kampánya a vállalatoknál nem sok eredménnyel járt. Mutatják ezt azok a statisztikák, amelyek az önkényes kilépésekről, igazolatlan hiányzásokról készültek a Rákosi Mátyás Művekben.

Igazolatlan hiányzások munkaóra számai

1952. II. negyedév	3398
1953. II. negyedév	2073
1952. július	1573
1953. július	1208 ⁶⁸

1953-ban már nemcsak a segéd- és betanított munkások, hanem a szakmunkások is tömegesen léptek ki. E

nagyarányú szakmunkaerő-vándorlást az 1953. júniusi kormányhatározat nyomán egyenlőtlenül kiépülő, kezdetleges munkaerőpiac hozta létre. E munkaerőmozgások hatására - amelyek gyökere az életszínvonal- és gazdaságpolitika lényegében rejtőzött - a nagyüzemek a munkafegyelem megszilárdításának igényével léptek fel, azonban 1954-re a büntetőbíróságok igénybevételének lehetősége megszűnt.

Itt kell rávilágítanunk a munkafegyelem problémájának egy eddig elhanyagolt oldalára. A munkafegyelem megerősítésével akarták a vállalatok vezetői a munkaerőt a munkahelyhez kötni.

C/ A fegyelmi ügyek funkciója a vállalatok-üzemek működésében

Az alábbiakban megpróbáljuk tézisszerűen összefoglalni, milyen szerepet tölthettek be a fegyelmi eljárások az ötvenes évek munkaszervezeteiben.

Legfontosabb szerepük az *adott uralmi viszonyok védelme volt*. A fegyelmi eljárást nem egyszer olyan esetekben indították, amikor a fennálló szervezeti hierarchia értékeit, normáit sértették meg. Az uralmi viszonyok alatt nem a politikai uralom politikai szervezetrendszerét, hanem a *gazdasági-szervezeti hierarchiává transzformálódott politikai viszonyokat értjük*. Így fonódott egybe a munkaszervezet normáinak védelme az adott politikai rend védelmével. A fegyelmi ügyek nagy része a társadalom *uralmi viszonyainak stabilitását* szolgálta.

A társadalmi stabilitás védelme akkor hatásos, ha a társadalom tagjai, társadalomban elfoglalt helyzetüket véglegesnek tudják. A társadalmi státusz a munkaszervezeti munkakamegosztási pozíciókban ölt alakot. A pozíciók adott rendszerének védelme a társadalom tagjainak

adott hierarchiába történő betagozódását jelentette. Ezért a hierarchiát el kellett fogadtatni, a hierarchiát felborítani szándékozó törekvéseket pedig - amelyek mindig érdek és hatalmi törekvések - büntetni kellett. A fegyelmi ügyek nagy része a vezetői utasítások megtagadása, a vállalatvezetés normáinak semmibevétele miatt indult. De az önkényes kilépés is ide tartozott, mivel az uralmi rend stabilitását a munkaerőgazdálkodás adminisztratív rendszabályainak védelmén keresztül biztosították.

A fegyelmi eljárások a *repressziót*, a *megtorlást* és a *prevenciót*, a *megelőzést* egyaránt szolgálták. Az ügyek nagy részének mondanivalója - erre utal az a módszer is, ahogy a nyilvánosság elé tárták - a hasonló pozíciót betöltő dolgozóknak szólt. Az üzenetben közölték velük a normaszegésre esedékes szankciót, valamint az esetleges fellépések veszélyességét.

Az igazi elrettentést azonban a büntetőbíróságok által megbüntetett 15 ezer dolgozó esete szolgált. Mind az eljárás, mind az elítélt ítélet utáni helyzete alkalmasnak bizonyult e csoport bűnbak szerepének kidomborítására, mivel munkahelyükre visszakerülve a normaszegés helytelenségének két lábon járó példázataivá váltak.

4. Az elítéltek társadalmi helyzete

Minden szociológiai vizsgálat szembetalálkozik azzal a nem könnyen eldönthető problémával, hogyan, mi módon jellemezhető az a társadalmi környezet, ahonnan a felmérésének mintájába tartozó személyek - mint a társadalmi tények hordozói - származnak. Az elméleti megfontolások mellett természetesen fontos szerep jut a kutatás során rendelkezésre álló információknak annak

eldöntésében, milyen dimenziók mentén jellemezhető a minta társadalmi összetétele.

Esetünkben az elítéltek társadalmi helyzetének leírását a következő fontosabb társadalmi viszonyok mellett tudjuk elvégezni. Az elítéltek társadalmi térben való elhelyezkedése (születési hely, lakóhely), a vagyoni helyzet (vagyon ill. jövedelem), képzettség (kvalifikáció), családi-személyi háttér (nem, kor). Lehetőségünk nyílt ezeknek a viszonyoknak több generáció függvényében történő elemzésére is.

a. Lakóhely, születési hely

A társadalomszerkezeti vizsgálatok bebizonyították, a társadalom térbeli tagoltsága fontos társadalmi tulajdonságokat hordoz. Ezt húzta alá adataink matematikai-statisztikai elemzése. Kiderült, az elítéltek társadalmi helyzetét jellemző változócsoporthoz legfontosabb eleme a születési hely, illetve lakóhely változója.

Az elítéltek születési helyének típusai között dominál a nagyközség településtípus. Az elítéltek 41 %-a itt született. A nagyközség mellett a kisközség a legjelentősebb településtípus. A két településkategóriában együttesen az elítéltek 67 %-a született. A városokra a születések 27 %-a esik. Ez a várostípusok között egyenletesen oszlik meg. Nagyvárosban (a fővárosban és a törvényhatósági jogú városokban) az elítéltek mindössze 11 %-a született.

Az elítéltek lakóhelyének típusait megvizsgálva kiderül, az eloszlás a születési hely típusainak eloszlásával megegyezik. Csupán a városok egymás közötti aránya rendeződött át, nőtt a fővárosban lakók száma a fővárosban születettekéhez képest.

A születési hely és az állandó lakóhely megegyező eloszlása azt mutatja, az elítéltek életútjuk során nem

hagyták el azt a településtípust, amelyben születtek. Így, ha mobilitásuk, fluktuációjuk kibontakozott, az egyes településtípusokon belül jött létre. Az elítéltek számára az ipari munka vállalása nem jelentette a "magasabb településosztályba" történő belépést.⁶⁹

A munkáslét ingázást, bejárást, munkásszállásokon lakást hozott magával. Mintánkban olyan társadalmi jellegzetességre bukkantunk, amely a magyarországi modernizációs folyamatot végigkísérte, s amely hosszabb távú hatásában létrehozta a településszerkezet és a társadalomszerkezet töréseinek egymásra épülését.⁷⁰

Az elítéltek csoportjára jellemző tehát, hogy *nagyrészt nem a nagyvárosi munkásosztályból kerültek ki.*

b. Az elítéltek vagyoni helyzete, jövedelme

A vagyoni helyzet meghatározásánál a bíróságok regisztrálására alapoztunk. A bíróságok a földet, házingatlant, telket, szőlőt tekintették vagyonnak. Az *elítéltek 84 %-a minősült ennek alapján vagyontalannak. A vagyonosok átlag 5 holdas birtokkal rendelkeztek.*

A bíróságok elé került dolgozók *jövedelme havonta átlag 810 Ft.* Ez alatta maradt az iparban foglalkoztatottak egy havi átlagbérének. (Ez 1952-ben 928 Ft volt. Forrás: *História*. 1984. 2. sz.) Alatta maradt az ipari munkások 1952-es egy havi bérének is. (Az átlagbér ekkor 1050 Ft volt. Forrás: *Statisztikai Zsebkönyv*. Bp. 1956.) A jövedelmi adatok még kisebbek, ha az eltartottak számát is figyelembe vesszük. Így az *egy főre jutó átlagjövedelem családonként (háztartásonként) 200 Ft.*

c. Szakképzettség, kvalifikáció

A szakképzettség fogalma alatt vizsgálatunkban, miként a társadalomstatistikában is, az ipari munka normáinak, ismeretanyagának tudását, illetve nem tudását értettük. Így a mezőgazdasági tevékenységhez kapcsolódó tudásanyag nemtudásként, pontosabban szakképzetlenségként szerepelt. Az ipari munkatevékenység normáinak ismerete vagy nem ismerete alapján kialakított szelekció elfedett egy lényeges társadalmi különbséget, azt, hogy más típusú kvalifikátlanságot takar a földtulajdonos gyermekének szakképzetlensége és mást a mezőgazdasági alkalmi munkásé.

Az elítéltek 86 %-ánál állapítható meg a szakképzetlenség.

A szakmák között két jelentősebb csoport tűnik ki, a vasipari és az építőipari szakmák típusai.

Az elítéltek alacsony iskolai végzettséggel rendelkeztek. 81 %-uk a hat elemis küszöbhatár alatt szerepel, az ismert adatokat 100 %-nak véve: 12 %-uk analfabéta.

Az eddigieknél több összefüggés körvonalazódik. Az összefüggések néhány fontos társadalmi jellemző kummulációját mutatják.

Először a *szakképzetlenség és a vagyontalanság kummulációját* említjük. E csoport a minta 73 %-át alkotja.

A községben lakók túlsúlyát ismerve megállapíthatjuk, *a büntetőjogi szabályozás túlnyomórészt a falusi szakképzetlen, vagyontalan dolgozók csoportját érintette.* A falusi szakképzetlenek a teljes minta 60 %-át alkotják.

A vagyontalanok az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők körében találhatók. *A vagyontalanság és az alacsony iskolai végzettség együttesen fordult elő mintánkban.*

Az elítéltek szakképzetlenségét apáik foglalkozási csoportjai nagy statisztikai valószínűséggel határozták meg, amiből az következik, hogy *az apák társadalomban elfog-*

lalt helyzete meghatározta - elítélt - gyermekeik képzettségi szintjét. A büntetőjogi represszió egy több generációra visszanyúló társadalmilag hátrányos helyzetben lévő csoportot érintett.

d. Családi állapot, kor és nem

A társadalmi rétegződéssel foglalkozó elemzések rámutattak arra, hogy a társadalom termelt viszonyaitól látószólag távol álló viszonyok milyen lényeges szerepet töltenek be a társadalmi egyenlőtlenségek kialakulásában, a társadalmi rétegződés rendszerének létrehozásában. Ilyen társadalmi különbségeket hordoz a lakosság nemek szerinti megoszlása, vagy életkorának szerkezete.⁷¹

Mintánk elítéltjeinek 83 %-a férfi, 17 %-a nő. Mivel a minta a férfi elítéltek többségéről tanúskodik, a családi állapotban a nő, illetve a nőtlen kategória dominál. Jelentősebb ennél a családos-egyedülálló bontás, mivel az *elítéltek 49 %-a egyedülálló.*

A nemek lakóhely típusok szerinti eloszlása azt mutatja, a *nők a nagyvárosokban, a férfiak a kisközségekben voltak túlsúlyban.*

A minta nemek szerinti megoszlása a magyar népesség nemek szerinti megoszlásához viszonyítva férfitöbbletet ad. Mintánk női aránya jóval alatta marad az 1952-ben foglalkoztatott nők társadalmi súlyának. Ez azt jelenti, a dolgozó nők kevésbé voltak hajlamosak a munkafegyelem megsértésére. Úgy tűnik, a konfliktusvállalási hajlandóság a férfiak esetében magasabb, mint a nőknél.

Az elítéltek korátalaga 29 év. A minta a 19-30 év korcsoportjába sűrűsödik, ez a csoport a minta 66 %-át jelenti. Magas a 19-20 évesek száma. Az elítéltek korcsoportjai jelzik, az idősebb korosztályok is jelen vannak mintánkban, azonban a fiatalokkal szemben arányuk kisebb (33 %).

Az elítéltek között a nők fiatalabbak, mint a férfiak. A nők átlagéletkora 25 év, szemben a férfiak 32 évével. Az elítéltek minden korcsoportban alacsony iskolai végzettséggel rendelkeztek, és szakképzetlenek. Az analfabéták 60 %-a 30 év alatti, míg az idősebb korosztály a hat elemis határ körül tömörödik.

Az egyes lakóhely-típusokban lakás előnyei és hátrányai azonos módon érintették a korosztályokat. Így a fiataloknak már életútjuk kezdetén tartósan a bejárásra, ingázásra kellett berendezkedniük. Életmódjuk sajátos alakulása nyilvánvalóan kihatással volt a fiatal korosztály munkaszervezeten belüli előremenetelére, pályafutásának sikerességére.

A minta kormegoszlását az 1952-ben elítéltekéhez viszonyítva tudjuk megítélni. Mintánk 29 éves átlaga valamivel alacsonyabb, mint az összes elítélt 35-36 éves korátalaga. Az országos minta fiatal korszerkezetét most nem érintve megállapíthatjuk, a fiatal kor kétségkívül hordoz egy fontos társadalmi tulajdonságot. Arra gondolunk, hogy a pályát kezdő korosztályok számára "természetes" törekvés mobilitásuk fenntartása, mivel hosszú időt igényel annak a helyzetnek a kialakítása, amelyben az egyén megtalálja "számítását", s mind az anyagi juttatások, mind a munkaszervezetet jellemző normák és értékek terén elfogadható munkahelyet talál. Az adminisztratív munkaerőgazdálkodás éppen ezt a "természetes" mozgékonytságot akadályozta, hiszen a munkaerő militarizált keretek közötti mozgatása nem adott lehetőséget az egyéni elképzelések, törekvések érvényesítésére. Így a fiatal korosztályok szinte belekényszerülnek a konfliktus vállalásába, mivel normális gazdasági magatartásuk kifejtését akadályozta a megkötések kiépítése.

A munkaerő adminisztratív megkötése, majd az adminisztratív normák megsértése miatt indított büntető-eljárás egy sajátos életszakaszban lévő korosztályt érintett.

A családi háttér az *eltartott személyek* számának ismeretében pontosabban kirajzolható. Az *elítéltek* által *eltartott személyek* száma *átlag három fő*. Ez az átlag az *elítélten kívül eltartottak* számát jelenti, az átlagos családnagyságot (pontosabban háztartásnagyságot) négy főben állapíthatjuk meg. Mivel az *elítéltek* 49 %-a egyedülálló, az *elítéltek* nagy részének olyan társadalmi-szociális gondokkal kellett megküzdenie, amelyek nem lebecsülhető nehézségeket okoztak nekik. Az alacsony korcsoportok alapján megállapíthatjuk, a *fiatal korosztályra éppolyan nagy súllyal nehezedett a hozzátartozók, családtagok eltartása, mint az idősebbek csoportjára*.

Az *apák foglalkozásának, valamint az elítélt első munkahelyének elemzéséből kimutatható az ipari munka hagyománya. Nem állapítható meg egyértelműen a mezőgazdasági múlt dominanciája*.

Az *elítélt csoport sajátossága* tehát abban áll, hogy az *elítéltek életútjuk során nem lépték túl a betanított munkás-szakk munkáslét határát, másfelől az iparosítási hullám kibontakozása döntötte el számukra véglegesen a kérdést, a mezőgazdaságban maradnak-e, avagy az iparban vállalnak munkát. A munkafegyelem megsértői ellen hozott szankciók ezek szerint nem az ipari munkakultúrával nem rendelkező csoportok "iparba törését" szolgálták, bár az *elítéltek között voltak elsőgenerációs munkások is*.*

Az *elítélteket* tehát a következőkkel jellemezhetjük. Vagyontalan, szakképzetlen, falusi dolgozó csoportok. Jellegzetességük a fiatalabb kor, az *eltartottak* nagy száma, alacsony jövedelem. Társadalmi-szociális problémáik miatt munkaszervezeten belüli konfliktusaik átítatódnak társadalmi létükből eredő motivációkkal. Főként egyedülállók és férfiak azok, akikre a bíróságok ítélete kiterjedt.

e. Az elítéltek területi, foglalkozási mobilitásának jellemzői

Az elítéltek zömmel 1949-1952 között léptek az iparba (átlag 1950-ben). Olyan csoportról van szó, amely - 1952-ig számítva - nem túl régen dolgozott ebben a szektorban.

Elítélteink ennek ellenére átlag két munkahellyel rendelkeztek. Ez az átlag tükrözi, sok elítélt már az első munkahelyéről kilépett - e miatt a büntetés -, de még vagy nem helyezkedett el, vagy már a második munkahelyén találta a büntetőjogi felelősségrevonást kezdeményező hatóság.

Az első munkahelyen átlag 7,5 hónapot, a második munkahelyen 6 hónapot, a harmadik munkahelyen 3 hónapot töltöttek. *A munkahelyeken töltött idejük csökkenő tendenciát mutatott.*

Az elítéltek nagyobb részét az első munkahelyen érte a büntetés. Magas azonban a munkahelyen egy hónapnál kevesebbet töltők aránya, az ő körükből kerülnek ki azok, akik második, harmadik - esetleg negyedik - munkahelyet nem az iparban találtak, hanem azon kívül.

A vándorlások mögött az ipari munkába állást követő - már említett - "természetes" mobilitásról van szó. A dolgozói törekvéseket árulja el az átlagkeresetek növekedése (700-750-800 Ft az átlagkereset az első, második, harmadik munkahelyen).

Az első munkahely ágazatánál a legnagyobb arányban az építőipar szerepel, majd a bányászat, a vas- és fémipar és a mezőgazdaság következik. Ugyanez a sorrend a második munkahely esetében is. A kép csak annyiban módosul, megjelenik azoknak a jelentős csoportja, akik egyik népgazdasági ágazatban sem helyezkedtek el, tehát elkerülték az ipari munkát. Tartja a mezőgazdaság a fontossági sorrendben elfoglalt helyét, jelezve, nem

kevés volt azoknak a száma, akik az ipari munkából kilépve a mezőgazdaságban kerestek és találtak munkát.

Az elítéltek első foglalkozását vizsgálva a legjelentősebb csoport a segédmunkásoké. Egyenlő arányokban szerepel a betanított munkás, az állami gazdasági dolgozó és az ipari szakmunkás csoport. A második foglalkozást nézve a két domináns csoport az *ipari segédmunkások* és az *alkalmi munkások* csoportja. Valószínűsíthető, az elítéltek számára az *iparban való munkavállalás tartós segédmunkás létet jelentett, a fő pozícióváltás a segédmunkás és az alkalmi munkás (napszámos) lét között zajlott le.*

Az első munkahelyek többsége Budapesten, Baranya, Nógrád és Veszprém megyében volt. A második munkahelyek esetében majdnem ugyanezek a jelentős megyék, azzal a különbséggel, hogy itt Szabolcs-Szatmár megye is nagy súlyt képvisel, és csökken a budapesti munkahelyek aránya.

A megyék közötti mobilitás elemzéséből kimutatható, hogy a *munkahelyek közötti mozgások egy-egy megyén belül lokalizálódtak.*

Az elítéltek területi mozgását két tényező alakította. Az egyik tényező az *iparosítás által teremtett munkalehetőségek területi eloszlása, a másik a lakóhelyek munkaalkalmakkal való ellátottsága.* A népességvándorlást a két pólus közötti szakadék indította el.

Az elítéltek munka után vándorolva "megélték" az iparosítás által teremtett foglalkoztatottsági struktúra és az ország objektív - gazdasági - fejlettsége között feszülő ellentétet. A munkaalkalmak alacsony száma miatt az iparosítás által munkalehetőségeket nyújtó területen kényszerültek elhelyezkedni.

Az elítéltek egy része munkavállalásában az *iparosítás által kialakult társadalmi-gazdasági helyzetnek engedelmeskedett.* A foglalkoztatási kínálat azonban nem mindig találkozott egyéni elképzeléseikkel, törekvéseikkel.

A kor politikai-jogi szabályozása az egyéni elképzeléseket, törekvéseket ki akarta iktatni, és az elhelyezkedési "kényszerpályákat" stabilizálni.

Az egyéni törekvések és a foglalkoztatottsági szerkezet közötti ellentétből fakadt a munkahelyelhagyások jelentős része. Az önkényes kilépés tipikus esete az egyéni és a társadalmi-politikai érdekek összeegyeztethetetlenségének. Természetesen a helyzet csak akkor áll fenn, ha az érdekek összehangolásának folyamatát a jogi szabályozórendszer is gátolja.

A továbbiakban néhány összefüggést szeretnénk külön is megvizsgálni.

A különböző csoportok majdnem azonos időben, 1949-1952 között vállalták az ipari munkát. Az 1945 előtt ipari munkát vállaló elítéltek 21-45 éves korig azonos arányban vannak jelen. Az elítéltek fiatalabb korosztályai közül tehát egyesek már korán (12-14 évesen) munkába álltak, másrészt az idősebb korosztályok is csak az iparosítás fellendülésének időszakában vállalták az ipari munkát.

Az 1945 előtt munkába álltak betanított illetve segéd-munkásként, ipari tanoncként léptek életútjuk legelső foglalkozásába. Az 1945-1948 között iparba áramlók legelső foglalkozásainál megtalálható az alkalmi munka, a napszám is. Az 1949-1950 közöttiek főleg segédmunkások, az 1951-1952 közöttiek alkalmi munkások. A legutoljára munkába állt csoport életútjának első foglalkozása összetételében vegyesebb, az alkalmi munkások mellett jelentős a cselédek, az önálló gazdálkodók, a segédmunkások csoportja. Összességében *túlsúlyban van a mezőgazdasági kvalifikálatlan* (időszaki, kisegítő munkát végző) csoport. Adataink ugyanakkor jelzik, 1952-re az iparosítás hatására elinduló munkaerővándorlás elérte az önálló mezőgazdasági gazdálkodókat is - nem kis szerepe van ebben a társadalmi kényszernek -, a kvalifikálatlan mezőgazdaságiak mellett ugyanis ez a jelentősebb csoport, ami ekkor állt munkába.

A jövedelmek a munkába állás időpontjának függvényében a következőképpen alakultak: az 1945 előtt és az 1951-ig munkába álltak magasabb átlagkeresettel rendelkeztek, mint az 1951-1952-ben iparba lépett dolgozók. Az eltérés azonban nem jelentős, a csoport átlagkeresete itt is a 900 Ft köré tömörül. E tény azt is jelenti, az iparban töltött évek számától függetlenül - az azonos *munkakört díjazva* - alakul az elítéltek keresete.

A falun élők különböző csoportjai különböző időpontokban kerültek az iparosítás vonzásába. *Először azok léptek be az iparba, akik életútjának első foglalkozása is kifejezetten ipari jellegű volt, majd fokozatosan a kvalifikálatlan csoportok kerültek előtérbe.* Természetesen mindez a mintába került elítéltekre vonatkozik, de társadalmi jelentőséget is tulajdoníthatunk neki, amennyiben arra gondolunk, hogy a földosztás hatására falura visszavándorolt csoportok 1949 után ismét megindultak az ipari munka irányába.

A megyei eloszlások vizsgálata azt mutatja, majdnem minden településről nagyobb arányban főleg 1951-1952-ben kerekedtek fel az elítéltek, ezt megelőzően csak Pest, Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében voltak nagyobb munkaerőmozgások. 1951-1952-ben viszont Nógrád és Baranya megye az első a sorban, őket Budapest és Bács-Kiskun megye követi. A különböző megyékben lakó elítéltek más-más időpontban léptek az iparba.

Az elítélteket a munkába állásra az általuk eltartott személyek száma is motiválta. Az 1951-1952-ben iparba lépők *több eltartottal rendelkeztek.* Valószínűnek látszik, az iparba lépésre azért is 1951-1952-ben határozták el magukat, mivel az életszínvonal visszaesése ebben az időben jelentkezett a legélesebb formában.

A következőkben azt vizsgáljuk, az *életút első foglalkozásából milyen munkaszervezeti pozícióba* vezet az elítéltek útja. A mezőgazdasági kisegítő családtagként

munkába álltak 71 %-a ipari segéd munkás lesz, az ipari tanulók, tanoncok pusztán 50 %-a lesz *ipari szakmunkás, segéd munkásként dolgozik közülük további 23 %, a többiek különböző foglalkozásokban oszlanak el.* A betanított munkásként, segéd munkásként kezdők zöme *megmarad* ennél a pozíciónál, a segéd munkások 89 %-a marad segéd munkás. Az alkalmi munkásként kezdők nagyobbik része segéd munkás lesz, másik része állami gazdasági dolgozó.

Az állami gazdaságban fizikai dolgozóként kezdők megmaradnak ebben a pozícióban, az önálló gazdálkodóként kezdők viszont szintén *segéd munkások* lesznek az iparban. Jól látható, *a tipikus életút a segéd munkássá válik.*

A segéd munkások 23 %-a áll csak azokból, akik segéd munkásként kezdték élet pályájukat, főleg alkalmi munkásokból, kisegítő családtagokból duzzad fel csoportjuk. A cselédek, az ipari tanulók, az önálló gazdálkodók közel hasonló arányban képviseltetik magukat a segéd munkások között. Látható, *a segéd munkás pozíció a mindent összegyűjtő, mindent felölelő ipari munkaszervezeti "státusz".*

Az életút első foglalkozását összevetve a második munkaszervezeti foglalkozással, az *előbbi tendenciák megerősödni* látszanak. A mezőgazdasági kisegítőként, alkalmi munkásként élet pályájukat elkezdők esetében viszont *nagyrészt visszaáll a kiinduló helyzet: 25, illetve 18 %-uk ismét mezőgazdasági kisegítő, illetve alkalmi munkás lesz.*

A bűncselekmény elkövetésekor négy jelentősebb foglalkozási csoportot mutathatunk ki. Négy olyan tipikus csoportot, amely tipikus élet pályát jár be. A négy csoport esetében ugyanakkor nagyfokú élet pályastabilizációról számolhatunk be.

A bűncselekmény elkövetésekor *szakmunkásként* dolgozók fele szakmunkásként lépett az első ipari foglalkozá-

sába, s ipari tanulóként, tanoncként kezdte életútját. Ehhez a csoporthoz jelentős számban jöttek az "egyéb" foglalkozási csoportból, amely az általunk jelzettekén kívül található. E csoporthoz tartoztak a volt köztisztviselők, magánalkalmazottak, részükre az ipari munka "deklasszációt" jelentett.

A *betanított munkásként* elítéltek többsége az ipari munkába álláskor is betanított munkás volt. Jelentős közöttük az a csoport, amely életútjának első foglalkozását is e pozícióban látta el. A betanított munkások egyik csoportja segédmunkás munkakörből kerül betanított munkakörbe, a többiek állami gazdaságban, termelőszövetkezetekben kezdték életútjukat.

A *segédmunkások* - már bemutatott - csoportja a legnagyobb. Jelentős részük már az iparba is segédmunkásként állt be, illetve életének első foglalkozása is a segédmunka.

Összefoglalva elmondható, az *iparban betöltött pozíciók sorozata nagyfokú stabilitást mutat*. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy ne játszódna le pozícióváltások, például amikor az állami gazdasági dolgozók segédmunkásokká válnak.

Hasonló folyamatok tapasztalhatók a negyedik csoport, az *állami gazdasági fizikai dolgozók* esetében. Legnagyobb csoportjuk állami gazdasági fizikaiként kezdte életpályáját.

A foglalkozás szerinti rétegződés időfolyamatának elemzése az *életút teljes egészében nagyfokú állandóságot, stabilitást mutat*. Az életút első foglalkozása eldöntötte azt a munkaszervezeti pozíciót, amelyet az elítéltek a bűncselekmény elkövetésekor betöltöttek.

Az elítéltek életében a legfontosabb változás az *iparba való belépés* volt. Ezért is mondhatjuk, esetükben nem munkáskarrierrel beszélhetünk, hanem az *ipari munkássá válás folyamatáról*. Az *ipari munkából való kilépés* után a státuszok romlása figyelhető meg, amennyiben a kilépettek között az alkalmi munka, a napszámos lét dominál.

5. A büntetőjogi eljárást kezdeményező munkahelyek jellemzői

a. *A munkahelyek ágazati, területi elhelyezkedése*

Ebben a fejezetben bemutatjuk azt a munkahelyet, amely az eljárást megindította az elítéltek ellen. A munkahelyek *ágazati megoszlása* a következő.

Az építőipari, bányászati munkahelyek a mintába került munkahelyek 66 %-át tették ki. E két ágazat messze kiemelkedik arányával a többi közül. A vas- és fémipari munkahelyek aránya 10 % felett van, a többi iparág aránya 1-2 %-os.

Budapestet is beleszámítva, a munkahelyek 50 %-a volt azokon a területeken, amelyekre az ötvenes évek beruházásai összpontosultak (Komló-Pécs, Sztálinváros). Ez azt jelentette, a *büntetőjogi szabályozás azokon a területeken volt különösen erős, ahová az iparosítás nagyarányú tökét és munkaerőt koncentrált. Valószínű, nem általában a munkafegyelem, hanem a gazdaságpolitikailag kiemelt népgazdasági ágak munkásainak fegyelmezése volt fontos a politikai vezetés számára.*

b. *A munkahelyek vezetőségének viszonya az elítéltekhez*

Ebben a rövid részben szeretnénk egy-két ténnyel jellemezni a munkahelyek elítéltekkel való kapcsolatát.

Először nézzük: mikor, milyen esetekben ad a vállalat kedvezményt az elítélteknek. Az esetek nagy részében a munkaszervezet az elítélteknek *nem hajlandó kedvezményt adni. Az elutasított kedvezmények listája a mun-*

kaviszony megszüntetésétől kezdve az aratás-cséplés engedélyezéséig mindenre kiterjed. A dolgozói kérések visszautasítása azt jelentette - a kor munkajoga szerint -, hogy az *elftélt számára a formális érdekérvényesítés útja végetért. A tiltások maguk termelték ki a dolgozói - tiltott - fellépéseket.* (Például ha a dolgozó munkaviszonyának megszüntetéséhez az igazgató nem járult hozzá, a dolgozó már csak az "önkéntes kilépést" választva tudta elhagyni munkahelyét.) Az egyoldalú tiltások csapódnak le a vállalat és a dolgozó kapcsolatában is. *A kifejezett tiltások és a hallgatólagos tiltások (elzárkózás a tárgyalások elől) dominálnak, és ezek a vállalati magatartások jellemzőek a dolgozók (elftélték) szociális problémáinak kezelésére is.* A munkaszervezet vezetése és a dolgozó közötti tárgyalásokat vizsgálva feltűnően alacsony a megállapodással végződő tárgyalások száma. Magas viszont azoknak az eseteknek a száma, amelyekben kifejezetten a tárgyalások elutasításáról van szó. *A létrejövő tárgyalásokra is jellemző az időhúzó taktika, a represszív célzat, a szóbeli megállapodások be nem tartása.* Főleg a közvetlen munkahelyi vezetés tárgyal a dolgozóval, de nem ritka az az eset sem, amikor a munkahelyi adminisztráció veszi át a dolgozó ügyeinek bonyolítását. *A tárgyalásokban nincs utalás a társadalmi szervezetek részvételére, sem a szakszervezet, sem az egyéb érdekképviselői szervek nem kapcsolódnak be a dolgozó és a munkahelyi vezetőség alkudozáiba.* Amennyiben tehát létrejöttek tárgyalások, azok a *munkaszervezet szervezeti-uralmi viszonyain belül folytak le.*

6. Az elítéltek munkaszervezeti magatartása és a magatartások motivációi

a. A magatartások és motivációk típusai

A mintába került elítéltek 31 %-a önkényes kilépés, 36 %-a igazolatlan hiányzás miatt állt a bíróság előtt; 7 %-uknál az igazolatlan hiányzást az önkényes kilépés követte, további 15 %-uknál pedig az önkényes kilépés anyagi tartozással járt együtt (toborzási díj vissza nem fizetése, munkaruha leadásának elmulasztása). A minta 10 %-a a munkakönyvvvel kapcsolatos cselekményt követett el (hamisítás, munkakönyvvvel kapcsolatos szabályok megszegése).

Az igazolatlanul hiányzott műszakszám adatsora bemutatja, eltérő időtartamú hiányzásokról van szó. Az átlagosan hiányzott műszakszám 7-8 műszak, de az egy-hónapi, illetve egy hónapon túli hiányzások az összes igazolatlan hiányzások 24 %-át képviselték. Ennek magyarázata az, hogy az *igazolatlan hiányzások nagy részére a mezőgazdasági munkák elvégzése miatt került sor*, ami hosszabb időt igényelt.

A munkakönyvvvel kapcsolatban elkövetett bűncselekmények - általában véve - a dolgozók számára előnyös helyzetet teremtettek. Az előnyös helyzet azonban *nem anyagi előnyökben, hanem a szabadabb munkavállalásban jelentkezett*. Mindössze 2 %-uk kapott volna több bért új munkahelyén. Magas viszont a tudatos törekvések aránya a munkakönyvvvel kapcsolatos szabályok megszegésére.

Ezek után az elítéltek magatartását jellemeztük. A legmarkánsabb csoport az, amelynek akciója a *munkaszervezeti kötöttségek feloldására irányul*. Azoknak a kötöttségeknek egyfelől, amelyek az ipari munkából erednek (pl. állandó napi munkaidő), másfelől, amelyek

megakadályozzák a munkaerő vándorlását. Említettük, esetünkben fiatal, mozgékony munkaerőről van szó, amely társadalmi helyzeténél fogva hosszú folyamatban próbálja meg összehangolni egyéni törekvését a munkaszervezetek érdekeivel.

A dolgozói konfliktusvállalást elemezve elmondható, a legélesebben kidomborodó motívumcsoport a *megélhetési problémákból fakadó motívumrendszer*.

Az elítéltek 30 %-a esetében kimutatható, *munkaszervezetével a bűncselekményt megelőzően is konfliktusban állt*. A konfliktusok fő típusa a dolgozói kedvezmények, kérelmek vállalati megtagadása. Azok az esetek dominálnak, amikor a vállalat és a dolgozó alkúfolyamatát a jogi szabályozás rövidre zárja, amikor a munkaszervezet vezetésének döntése megfellebbezhetetlen és végleges. Így a dolgozó - munkás - érdekérvényesítési pályája végleg lezárul (felmondás elutasítása). Az *elítéltek esetében a büntetőjogilag szankcionált magatartások elkövetésére nem előzmények nélkül került sor*.

Az elítéltek *egyedül, izoláltan cselekedtek*, illetve *egyedül álltak ki érdekeik képviselőtéért, védelmezéséért*. 86 %-uk egyedül követte el "tettét", és csupán 13 %-uk lépett fel kollektíven. A kollektív fellépések kohéziója - azonos arányban - a munkaszervezet (munkatársi kapcsolat) és a tradicionális társadalmi viszonyok rendszere volt (rokonság, baráti kapcsolat, egy helyben lakás).

b. A dolgozói magatartások, konfliktusvállalások néhány összefüggése

A segéd munkások azonos mértékben követték el az önkényes kilépést és az igazolatlan hiányzást (34 ill. 36 %), nagyobb arányban a vagyoni tartozással együtt járó ön-

kényes kilépést. A szakmunkások csoportja az önkényes kilépést a segéd munkásokkal azonos arányban követte el, csoportjuk 47 %-a ellenben az igazolatlanul hiányzók között található meg. Nagyon kis részük követte csak el a többi bűncselekményt. A szakmunkások nagyobb arányú igazolatlan hiányzása azzal magyarázható, hogy a vállalatok más viszonyt építettek ki a szakmunkásokkal, mint a segéd munkásokkal. A szakmunkások esetében a hosszabb időtartamú hiányzást csak igazolatlan hiányzásnak tekintették, míg a segéd munkásoknál ez már önkényes kilépésnek számított. Büntetőjogilag ez majdnem mindegy volt, munkajogilag azonban nem. Amennyiben ugyanis nem került volna sor bírósági eljárásra, úgy az igazolatlanul hiányzó maximum vállalati fegyelmit kap, míg az önkényesen kilépő a kötelező munkaerőközlítés útjára kerül.

Az elkövetett cselekménytípusokat az elkövetés egyedi-kollektív jellegének függvényében vizsgálva megállapítható, a kollektív elkövetésekre főleg az önkényes kilépéseknél került sor. Ezenkívül az igazolatlan hiányzások esetében jelentős még a kollektív elkövetések aránya. Ennek magyarázata, hogy a kollektív elkövetések legfontosabb motivációja a nyári mezőgazdasági munkavégzés volt, ami azt is jelzi, a kollektív kilépésekre, hiányzásokra főként a mezőgazdaságból jött munkások esetében került sor. A kollektív fellépések másik fontos motivációja a keresettel való elégedetlenség. Ez utóbbi tény érthető, mivel tudjuk, a kollektív fellépések azokban az iparágazatokban kerültek sorra, amelyeknek bérlehetőségei alacsonyok voltak (20 % mezőgazdaság, 19 % építőipar, 25 % vas-fémipar). E három ágazat tette ki a kollektív fellépések 64 %-át. Az iparfejlesztés által különösen preferált területekre esett a kollektív fellépések 50 %-a. Ezeken a helyeken nem a mezőgazdasági ágazat dominált (Budapestről, Pécs-Komlórról, Veszprémről, Miskolc-Diósgyőrről van szó), hanem az építőipar és a vas-fémipar (bányászat).

A kollektív fellépéseket elkövetők között *nagyobb az analfabéták aránya* (13 %, szemben 5 %-kal), iskolai végzettség tekintetében más különbség nem tapasztalható. Nincs különbség a szakképzettség tekintetében sem, a kollektíven és egyedileg fellépők egyaránt azonos mértékben *szakképzetlenek* (89 %, ill. 87 %). A lakóhelytípusokat nézve a kollektív elkövetők között *nagyobb arányban találunk nagyközségben lakót* (56 % szemben 44 %-kal), ami e csoport falusi jellegét kidomborítja. (A községet is beleszámítva ez az arány 80 %-os, míg az egyedi fellépőknél 51 %-os.)

7. A munkafegyelmi vétségek jogi kezelése

A következőkben azt írjuk le, hogy a munkafegyelmi vétségek (magatartások) milyen jogi formulában jelentek meg, illetve vázoljuk, milyen jogi eszközöket vett igénybe a társadalmi-politikai szabályozás a munkafegyelmi vétséget elkövetőkkel szemben.

Az ítéletet hozó megyei bíróságok sorrendje a következő. A legtöbb ügyet Nógrád megyében intézték, majd Baranya és Budapest következnek. E három helyen az összes ügy 45 %-a zajlott. Kiugró még Hajdú-Bihar megye, az esetek 9 %-ával.

A bíróságok ítéleteik zömét 1952-ben hozták meg. Az ítéletek 84 %-a 1952 áprilisa és decembere közé esett. Amennyiben megvizsgáljuk a bűncselekmény elkövetése időpontjának függvényében az ítélethozatal időpontját, azt tapasztaljuk, hogy az ügyek hónapokat húzódnak, sőt hónapokkal, fél évekkal előbbi ügyeket is csak 1952-ben vesznek elő. Az *időpontelcsúszások jól mutatják az egész jogi eljárás represszív jellegét*. 1951 decembere azért választóvonal, mivel ebben a hónapban hangzik el az a

Rákosi beszéd, amely a jogi eszközök gyors bevezetését, illetve a munkafegyelem ellen vétőkkel szembeni represszív fellépések megsokszorozódását eredményezte.

A bíróságok a mintánkba került cselekmények esetében különböző jogi minősítéssel éltek. Lényegében azonos jellegű *magatartások különböző jogi megítélést kaptak. Ezek a jogi minősítések - bűncselekményi minősítések - az elítéltek későbbi sorsát meghatározták.*

A mintán belül legnagyobb súlyt képviselő bűncselekményi kategória a népgazdasági terv elleni bűncselekmény. Ez az esetek 72 %-át teszi ki. Ezután a sikkasztás bűncselekménye következik (14 %), majd a közokirathamisítás.

Sikkasztás miatt vonták felelősségre azokat az elítélteket, akik a munkahelyükről kilépve a toborzási díjat nem fizették vissza. Az elítélt tulajdonképpen *önkéntes kilépést* követett el, de ezen felül még a 100-200 Ft-os díjat sem fizette vissza, így büntetőjogi felelősségét a súlyosabb tényállás alapján ítélték meg. Az 1950: 24 tvr amely politikai okok hatására a toborzási díj vissza nem fizetését a társadalmi tulajdon sérelmére elkövetett sikkasztásnak tekinti - erre az esetre börtönbüntetés, illetve pénzbüntetés kiszabását rendeli, a javító munka büntetést kizárja.

A közokirathamisítás bűncselekménye mögött is önkéntes kilépők rejlenek, akik a kilépésen felül - vagy azal együtt - még a munkakönyvüket is meghamisították. Velük szemben ugyancsak a *súlyosabb felelősségi alakzatot alkalmazták*, mivel a közokirathamisítás BTK-ban előírt büntetési tételei a szabadságvesztés büntetést tartalmazták fő büntetési nemként. Ezt a ténytet jelzi, hogy a munkakönyvi cselekmények miatt felelősségre vontak száma megegyezik a közokirathamisítás miatt elítéltek számával.

Bármennyire különböző jogi minősítést kaptak ezek a cselekmények, *alapvetően azonos magatartásokat - a*

munkaszervezettel szembeni ellenállást - szankcionálják a jog különböző rendelkezései. Az elítélt ítélet utáni helyzetére nézve azonban nem mindegy a bűncselekményi minősítés.

Az elítéltek - vádlottak - nemcsak a munkahelyükön, hanem a jogi eljárás folyamán is olyan szituációsorozatban tevékenykednek, amelyben alkalmuk nyílik érdekeik nyílt vagy burkolt kifejezésére. A különböző elítélti-vádlotti jogok is ezt a célt szolgálják. Legfontosabb a *fellebbezés* jogintézménye, ennek igénybevétele jelzi, az elítélt mennyiben élt az ítélet megtámadásának jogával. Mintánk esetében az elítélteknek mindössze 3 %-a fellebbezett, így az esetek 95 %-ában az elsőfokon jogerős ítélet született. A bíróságok a vádlottak mindössze 2 %-át mentették fel.

A népgazdasági terv elleni bűncselekmény megállapítását nem jogszabály, hanem a Legfelsőbb Bíróság egyedi döntése alapozta meg. Mégis erre a határozatra a bíróságok *alig-alig hivatkoznak*, a tervbűncselekmények esetében az 1950: 4 tvr-t idézik. Az 1950: 24 tvr hivatkozási esetszáma fedi a sikkasztás miatt felelősségre vontak számát, mint ahogyan a BTK hivatkozások is a közokirathamisítások számát. Az ítéletek jogi hivatkozását vizsgálva, *látszólag semmilyen jogi probléma nincs, az ítéletek jogilag korrektnek és megalapozottnak tűnnek.* A törvényességgel a legnagyobb probléma a népgazdasági terv elleni bűncselekmények esetében van, azonban a formális jogot idéző joggyakorlat lefedezte ezt a törvényességi űrt. A jogalkalmazás szempontjából tehát mindegy, hogy valamely alkalmazni kívánt rendelkezés tartalmilag korrekt-e vagy inkorrekt, ha formailag a norma megjelenése megfelel az előírásoknak. E szerint a törvényesség sem jogi, hanem például politikai kérdés. Az elítélt csoporttal szembeni fellépés ezek alapján törvényesnek tűnt. A törvényesség látszata valószínűleg befolyásolta az elítéltek fellebbezési gyakoriságát is.

A cselekmények büntetőjogi megítélésének első következménye - a minősítés mellett - a főbüntetési nem megállapítása. A főbüntetési nemek *követik a büntetőjogi bűncselekményi minősítést*. A sikkasztás és a közokirathamisítás esetszáma majdnem megegyezik a szabadságvesztésre ítélték számával - nem téve különbséget a végrehajtandó és a felfüggesztett szabadságvesztés között -, míg a javító-nevelő munkára ítélték száma azonos a népgazdasági terv elleni bűncselekménnyel. A magyar büntetőjogi rendszerben a szabadságvesztés és a pénzbüntetés hagyományos büntetési nemnek számított. Az új büntetési nem a *javító-nevelő munka* volt. Az *intézkedés ideológiai célja mellett a gyakorlatban a munkafegyelem ellen vétők megbüntetését szolgálta*. Ennek világos bizonyítéka az országos igazságügyi statisztika adatsora. Eszerint a terv-bűncselekmények egy fajtáját képező *munkafegyelem megsértése megnevezésű bűncselekmény eseteinek száma pontosan megegyezik az ugyanabban az évben javító-nevelő munkára ítélték számával*. Így a javító-nevelő munka büntetés kifejezetten a munkahelyi represszióhoz kötődött.

A javító-nevelő munka időtartama átlag 5 hónap volt. Ezt a büntetést kiegészítette a kötelező fizetéscsökkentés, ami esetünkben átlagosan 16 %-os. A fizetéscsökkentés ilyen nagy mértéke - utalva az elítéltek átlagkeresetére - még nehezebb helyzetbe hozta az elítéltek családját. Mivel a javító-nevelő munka a dolgozót a vállalathoz, üzemhez kötötte, ott gyakorlatilag korlátlan túlórázást és munkavégzési kényszert jelentett - az elítéltek és családtagjaik számára elveszett annak a lehetősége, hogy ipari keresetüket valamilyen módon kiegészítsék vagy családjukon más módon segítsenek. A büntetés kiszabása után még reménytelenebb helyzetbe kerültek, mint azelőtt voltak.

A szabadságvesztés, illetve a pénz-főbüntetés mellett az elítélteket egy sereg mellékbüntetéssel sújtották. A

leggyakoribb - a kötelező és a javító-nevelő munkával együttjáró fizetés-csökkentés mellett - mellékbüntetés a pénz-büntetés és a közügyektől való eltiltás volt. A pénz-mellékbüntetés összegei a pénz-főbüntetéssel megegyeztek, a közügyektől való eltiltás mértéke pedig egy-két évre is rúgott.

A fő- és mellékbüntetések mellett az ítéletek fontos rendelkezése volt a javító-nevelő munka helyének kijelölése. Elméletileg erre többféle lehetőség állt rendelkezésre. Elképzelhető, hogy - mivel önkényes kilépőkről van szó - az új munkahelyen történik az elítéltek kényszerfoglalkoztatása - természetesen, ha van ilyen munkahely. De elképzelhető az az eset is, amikor - főleg a bűnbakállítás represszív motívumai által vezérelve - az eredeti - már egyszer otthagyt - munkahelyre kényszerítik vissza az elítélteket. Eseteink 70 %-a (a javító-nevelő munkára ítélték 99 %-a) a második megoldás alkalmazását mutatja. Az elítélteket tehát visszakényszerítették abba az üzembe, ahonnan kiléptek és ezzel *társadalmi és munkaszervezeti pozíciójuk stagnálódását, illetve konzerválódását idézték elő*. Előidézték, mivel az *elítélt éppen ebből a számára hátrányos helyzetből akart szabadulni*, amikor önkényesen kilépett. A jogi represszió komplex módon korlátozta a dolgozó mozgásterét. A dolgozó érdekérvényesítési lehetősége gyakorlatilag a nullára csökkent.

A jogalkalmazás és a jogszabályok végrehajtásának folyamata a jogérvényesülés sajátos folyamata. Minden központilag előírt norma, minden központilag megfogalmazott szabály ellenére a jogalkalmazó szervezetek rendelkeznek olyan *relatív autonómiával*, amely a jogi szabályok - normák - érvényesülését a jogalkotó szándékától és céljától eltéríti. A bíróságok relatív autonómiáját sok tényező mutatja, eseteinkben azonban két tényezőre hívjuk fel a figyelmet: az *enyhítő és súlyosbító körülmények bírósági alkalmazására, illetve a kollektív elkövetéshez való viszonyra*.

A kollektív elkövetés bírósági kezelése politikai jelentőségű. Amennyiben ugyanis kiderült volna az együttes fellépés, úgy komoly politikai büntettet is konstruálhattak volna belőle. A bíróságok ezért igyekeztek *nem venni tudomást* a kollektív fellépésekről.

Tapasztalható az a törekvésük is, hogy a vádlottak javára enyhített körülményeket találjanak. A javító-nevelő munkát ugyanis csak bizonyos enyhített körülmények előfordulása esetén lehetett megállapítani. A bírósági enyhített körülményekről készített részletezés megmutatja, leginkább az ellenséges célzat hiányát hangsúlyozták - akkor ugyanis már enyhébb a megítélés -, illetve a büntetlen előéletet, ami bizonyos büntetési mérséklést tett lehetővé. De előszeretettel hivatkoztak olyan körülményekre is, mint például az öntudat hiánya, vagy a vádlott osztályhelyzete.

A bíróságoknak a lehetőségekhez viszonyított enyhébb ügykezelésére utal a súlyosbító körülmények használatának, keresésének ritkasága is. Feltűnően magas azoknak az eseteknek a száma, amelyeknél a bíróság nem talál súlyosbító körülményt, illetve az esetek nagy többségében olyan tényekre hivatkozik - büntetett előélet -, amit a törvény szerint is figyelembe kell venni.

Tehát ennyiből is látható, a bírósági ítélkezési gyakorlat a *lehetőségekhez képest igyekezett enyhébben kezelni az ügyeket*. Természetesen ez az enyhébb kezelés azal együtt értendő, hogy az eseteket kezelhette volna súlyosabban is.

8. A jogi szabályozás és az elítéltek társadalmi helyzete közötti összefüggések

A matematikai-statisztikai számítások elvégzése után a strukturális összefüggések azt mutatták, nagyon *alacsony szintű korreláció van a társadalmi státuszt jellemző változócsoporthoz és a jogi szabályozást leíró változócsoporthoz között*. A két változócsoporthoz tagjai saját csoportjukon belül vannak magas korrelációs kapcsolatban. Ennek az eredménynek azt a jelentőséget tulajdonítjuk, hogy eszerint a *társadalmi helyzet a jogi szabályozás alakulására az ítéletalkotási folyamatban már nem hat, illetve a jogi eljárás keretein belül a társadalmi státusz determinációs hatása érvényesül*. A jogi eljárás egyszer már *"megszült"* társadalmi csoporttal kerül szembe. Így az *ítéletalkotási folyamat maga már függetlenedhet a társadalmi helyzet-től*. Ezt támasztja alá a jogi eljárás politikai célrendszere, a represszió is. Ugyanis a represszív célzat mindegynekfelett érvényesül, és nincs tekintettel a vádlottak társadalmi helyzetére. A megtorlást tekinti elsőrangúnak, és közömbös az elítéltecsoporthoz társadalmi hovatartozása. Így homogenizálja a jog a társadalmilag heterogén csoportokat.

A jogi változócsoporthoz legfontosabb változója az *ítéletet hozó bíróság megyei elhelyezkedése*. A statisztikai elemzés szerint a bíróságok megyei elhelyezkedése meghatározta az ítélet rendelkező részét, az enyhítő és súlyosbító körülmények előfordulását.

A bűncselekmények megyei eloszlása azt mutatja, hogy *minden megyében - miként a mintában - dominált a népgazdaság elleni bűncselekmény*. Érdekes, a közokirat-hamisítást elkövetők Budapesten nagyobb arányban szerepelnek, mint más megyékben - Baranyában például nincs is ilyen bűncselekmény.

A vádlott állandó lakóhelyének típusa és a bűncselek-

mény jogi minősítése két változó kummulációját mutatja. A községekben lakó, népgazdasági terv elleni bűncselekményt elkövetők súlya a mintán belül nagy (47 %). Sajátosan jellemző tény, hogy a szocialista városokban lakók esetében 99 %-os népgazdasági terv elleni bűncselekménnyel találkozunk, és az is, hogy a toborzási pénz vissza nem fizetők - a sikkasztók - aránytalanul nagyobb mértékben kerülnek ki a falvak lakói közül. (A sikkasztás miatt elfűtéltek 64 %-a e kategóriából került ki.)

A hatásköri és illetékességi szabályok alkalmat adtak az eljárást lefolytató szerveknek, hogy vagy a vádlottak lakóhelyén, vagy munkahelyének megyéjében - járásában - folytassák le a bírósági eljárást. Az állandó lakóhely megyei beosztása és az ítéletet hozó bíróság megyei beosztásának összefüggései azt mutatják, az igazságügyi szervek a *lakóhely szerinti illetékességet* helyezték előtérbe. Ennek egyik oka, hogy az önkényesen kilépettek gyakran hazamentek dolgozni, vagy otthon végeztek alkalmi munkát, másik oka, hogy a perekkel a munkaerőforrásokat jelentő községek, vidékek lakosai számára kellő példát lehetett statuálni. Erre utal például az az eset is, amikor a munkahely szerinti illetékesség alapján lefolytatott eljárás ítéletét megküldték a lakóhely szerinti újságoknak, közzététel céljából. Alig-alig került per lakóhelyen kívüli területen lefolytatásra.

Az igazolatlan hiányzások ideje - hossza - sem az ítélet súlyára, sem a bűncselekmény minősítésére nem volt kihatással. Egyetlen szempont volt döntő, a hiányzás ténye, a *proporcionalitás - arányosság - büntetőjogi elve* háttérbe szorult.

Ehhez hasonlóan a *munkahelyi konfliktusvállalások - munkahelyelhagyások - motívumai* sincsenek hatással sem az *ítélet súlyára, sem az enyhítő körülmények figyelembe vételére*, sőt a jogi minősítést sem határozzák meg.

Annak, hogy a konfliktusvállalások motivációinak nincsen szerepe a jogi minősítésben, *nagy jelentőséget tulaj-*

donítunk. Ezáltal lesz bizonyos, hogy a bűncselekmények valóban a jogi szabályozás represszív kreációi voltak, hiszen *nem tettek különbséget az elkövetői motívumok között.*

A főbüntetési nemek típusa és a bűncselekmény jogi minősítése jogi tényezőktől függ, illetve a magatartás *társadalmi-politikai kezelésétől.* A *munkaszervezeti pozíció* - foglalkozás, motiváció - *nem játszik lényeges szerepet a magatartás minősítésénél.*

A jogi eljárás folyamata a munkaszervezeten belüli pozícióktól sem függött közvetlenül, nem mutatott egészében *közvetlen összefüggést a munka világával.* Csakis a represszív szabályozás jellemzője e jellegzetesség, hiszen a represszív szabályozás annyit és azt emeli ki a szabályozás tárgyából, amire feltétlenül szüksége van. A szabályozás nem ül rá a munkaszervezet belső folyamataira, s a joggyakorlat nem is igyekszik feltárni annak logikáját.

Megállapításaink szerint az *enyhített körülmények a bíróságok helyzetétől* függenek. Ez azért érdekes, mivel a jogalkalmazási elvek szerint az elítélt személyisége, az ügy jellege az, ami az enyhített körülmények alkalmazását, illetve a súlyosbító körülmények mérlegelését lehetővé teszi. Elemzéseink szerint a bíróságok éppen erre nem voltak tekintettel, így az enyhített körülmények léte a bíróságok területi elhelyezkedésétől - azaz a bíróságon belül az eljáró, erre az ügyre szakosodott bíró képességétől is - függött. A *bíró nem az egyedi esetet tartotta szem előtt, hanem az ügy politikai-társadalmi vetületét.* Így adódhatott, hogy az enyhített körülményeknek semmi közük ne legyen az egyes konkrét ügyekhez, hanem a kor ideológiájának megfelelően a represszív szabályozás törvényességi látszatát szolgálva kerüljön be az egyes ítéletekbe. Az enyhített körülmények a represszív szabályozás eszközei lettek.

III.

**A munkafegyelem jogi szabályai
és a fegyelmi felelősségrevonás tapasztalatai
a nyolcvanas években**

1. Az érvényes jogi normák szerkezete, sajátosságai

Az ötvenes évek jogszabályaihoz viszonyítva a helyzet ma egyszerűbbnek és sokkal "liberálisabbnak" tűnik. A joganyag egyetlen egy jogágban - a munkajogban - szerepel, a liberalizmus pedig a jogi normák felépítésében, a büntetések előírásaiban jelenik meg. Persze mindez - főleg ami a liberalizmusra vonatkozik - csak látszat. A jelenleg hatályos joganyag ugyanis egy történeti "fejlődés" eredményeképpen állt elő. Ebben a történeti "normafelhalmozásban" azonban a politikai és az állami vezetés visszatérő kampányai fontos szerepet játszottak. Így a normák egyre szigorúbbak lettek, egyre inkább keményedtek, anélkül, hogy valaha is enyhítettek volna rajtuk. A nyolcvanas évek kampányának fő jelszava ismét a szigorítás volt, azonban a munkajogi előírásokon már nem tudtak mit szigorítani, mivel a következő lépés a nyílt büntetési-szabadságvesztési fokozat ismételt alkalmazása lett volna. Ezért a munkafeltételek szabályozásának más szintje felé fordult a jogalkotói figyelem, a szabadságkiadások újrendezésével, a munka és a szabadidő formális kötöttségeinek felerősítésével igyekeztek a "főmunkaidő becsületét" visszaállítani. Még mielőtt állításunkat a konkrét joganyag elemzésével bizonyítanánk, felhívjuk a figyelmet arra a logikára és arra a szabályozási evidenciára, ami a nyolcvanas évek kampányát éppúgy jellemezte, mint az összes megelőző akciót. Ez

pedig a felső szintű beavatkozások azon "alapértéke", hogy a munka folyamatában és a munka területén tanúsított emberi magatartást bizonyos célok és központi elképzelések meg nem valósítása miatt *büntetni, szankcionálni* kell. Mindez a jog nyelvén úgy hangzik, hogy a dolgozó *fegyelmi felelősséggel* tartozik munkáltatójának.

Persze a jogi szabályozásból a központi (politikai) elképzelések nyílt megfogalmazása hiányzik, azonban a jogintézmény fenntartása, finomítása, csiszolgatása, alkalmazása központi támogatás nélkül lehetetlen lenne. Látni fogjuk, olykor a vállalatoknak maguknak is "kínos" ez a mindenre kiterjedő "szabályozási gondoskodás", és a fegyelmi büntetésekből rejlik eszközök alkalmazásának lehetőségét egy-két vállalat vezetése - a dolgozókkal kötendő konszenzus miatt - elutasítja.

Miért hát a "fegyelmi felelősség" jogintézményéhez való makacs ragaszkodás? Erre a kérdésre kimerítő és hosszadalmas lenne válaszolni. Mi most csak az ötvenes évek elemzéséből levonható konzekvenciára utalunk. Úgy véljük, a társadalmi élet felett uralkodó központosított, hierarchikusan szervezett bürokratikus kontroll a sztálini gazdaságirányítási modell nyílt és direkt típusának reformja után is fennmaradt. A gazdaság és a társadalom érdek- és integrációs automatizmusai nem jöttek létre, továbbra is érvényesül az etatikus, bürokratikus társadalomvezetés. Így a sztálini társadalomvezérlés idejéből fennmaradt normák és jogintézmények "hibátlanul" illeszkednek a jelenlegi társadalmi-gazdasági újratermelést vezérlő intézmények normái és értékei közé. A normák és előírások társadalmi érvényesülésének *számos diszfunkciója a szabályozás felső szintjén nem derül ki*, illetve nem úgy derül ki, hogy nyilvánvaló lenne a jogi szabályozás társadalmi konfliktusokat gerjesztő hatása. Arra gondolunk például, hogy az együttműködés "normál szintjének" esése és az azt követő normaerózió nem szükségképpen a fegyelmi büntetésekről szóló szabályok

alkalmazhatatlanságának felismerésében ölt testet. Egy-fajta válasz a kialakult helyzetre már lehet a szabályok megerősítése, kampányszerű szigorítása, azonban a tör-ténelmi tapasztalatok fényében elmondhatjuk, a jogi nor-mák oldaláról történő beavatkozás eredményessége nem mutatható ki.

Természetesen az ötvenes évek maradványának te-kintjük a szabályozás szerkezetét, felépítését éppúgy, mint azt az "ötletet", hogy feltétlenül *központi jogsza-bályban* kell szabályozni a fegyelmi felelősségrevonást, s generálisan kell megállapítani a jogszabályok alkalmaz-hatóságának összes feltételét. Az Ítélezési - jogalkal-mazói - gyakorlatból aztán kiderül, mindez illúzió, mint ahogy vannak olyan szakmák, foglalkozási ágak is, ame-lyek fegyelmi szabályai speciálisak. Így tehát a generális szabályozási elv maga ütközik bele a valóság konkrét sokszínűségébe. E helyzet a túlszabályozásból, a jogi normák és jogszabályok feladattévesztéséből éppúgy fa-kad, mint a mindent szabályozni akaró bürokrata logi-kából.⁷²

A Munka Törvénykönyve generálisan állapítja meg, hogy a fegyelmi büntetések a dolgozó munkaviszonyá-val kapcsolatos kötelezettségeinek vétkes megszegése esetében szabhatók ki (MT 55. §.).

Az értelmezésnél - amit egyébként a jogalkalmazói gyakorlat végzett el - rögtön felmerül, mit értünk mun-kaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek fogalma alatt, és mit azok vétkes megszegésén?

Az első probléma értelmezésénél a gyakorlati útmut-atók a "munka rendjének megzavarását" tekintik a fe-gyelmi felelősségre vonás alapjának.⁷³ Ugyanakkor a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek értelmezé-sénél a "Munkavégzés" címszó más törvényi helyen sza-bályozott előírásaira utalnak. Ezzel a kötelezettségek sora *kitágul*, és az egyéb vállalatvezetési előírásokról még nem is szóltunk.

A fegyelmi felelősség - emlékezetbe kell idéznünk az ötvenes évek jogszabályait ismertető részt - a dolgozó esetében attól függetlenül fennáll - mondja a ma hatályos joggyakorlat -, hogy a dolgozó munkaszerződéssel lép-e munkába, létesít-e munkaviszonyt, vagy nem.

A fegyelmi felelősség a dolgozót munkába lépésének *tényleges időpontjától* terheli, még akkor is, ha a munkaszerződése érvénytelen, de a dolgozó ennek ellenére már munkába lépett.

... a dolgozó a *tényleges munkaviszonya* tartalma alatt fegyelmi felelősséggel tartozik. Felelős a dolgozó akkor is, ha munkaviszonya szünetel. Az ilyen dolgozónak a munkavégzésen és a kollektíván kívüli magatartása, tevékenysége is sértheti azt a munkaviszonyból folyó kötelezettséget, hogy a munkahelyén kívül is munkaköréhez méltó magatartást kell tanúsítania.⁷⁴

A fegyelmi felelősség még azután is fennáll, hogy a dolgozó munkaviszonyát megszüntette. Legfeljebb az új munkáltató indíthat ellene fegyelmi eljárást.

A dolgozónak a munkahelyen kívül is munkaköréhez méltó magatartást kell tanúsítania - a fő szabály ez -, s ez az előírás megalapozza a fegyelmi eljárást. De vajon mi van akkor, ha a dolgozó a kötelezettségszegést a *munkahelyi kritikával* követi el? A szabályozás ebben a kérdésben persze elég homályos, ugyanis ebből a kérdésből az következik, hogy a dolgozónak feltétlenül hű, a vezetés álláspontjával egybehangzó véleményt kell hangoztatnia, mivel ez a munkahelyi kötelessége. Az ötvenes években - ezt bebizonyítottuk - mindez leplezetlenül működött. Most a nyolcvanas évek joggyakorlata a félig feltett kérdés mellett rendkívül óvatosan foglalkozik e "szabályozási problémával".

Lényeges kérdés a bírálat gyakorlása során megvalósított kötelezettségszegés megítélése. A tartalmilag helytálló bírálat nem valósít meg kötelezettségszegést. Az ily módon bírá-

ló személyét, bántódástól való mentességét külön jogszabály is biztosítja. Az viszont már más kérdés, hogy a tartalmilag helytálló bírálatot a dolgozó milyen formában gyakorolja.

... A meg nem felelő módon, alakban ... mondott, leírt bírálat megvalósítja a kötelezettségszegést, és így alapul szolgálhat fegyelmi felelősségrevonásnak, azonban a vétkeség megítélését enyhíti a bírálat tartalmilag helytálló volta.⁷⁵

Úgy gondolom, ezekből a szabályokból *világosan kitűnik*, a fegyelmi felelősségrevonás jogintézménye *állami előírás, állami norma*, s nem a munkaszerződésből fakad. Ez ugyanis csak "keletkezteti" a fegyelmi felelősséget - bár nem mindig -, s mivel az emberek nagy többsége tartósan munkában van, e keletkeztető hatás is tulajdonképpen csak az *első munkaszerződésre* érvényes. (Főleg ha a munkaviszony szünetelése alatt is fennáll a fegyelmi felelősségrevonás lehetősége. A szabályok valóságérzékenységére kérdőjelet tevő munkanélküliségről most ne essen szó.)

A *dolgozói lét tehát eleve a fegyelmi felelősség fennállásával jár együtt*, méghozzá olyan módon, hogy a munkahelyi kötelezettségek vétkes megsértése *államilag előírt "büntetéseket"* von maga után. Ezt azért lényeges kihangsúlyozni, mivel a két szerződő partner - vállalat és dolgozó - szerződése e kérdésben *nem mérvadó*, sőt fel sem vetődik az a kérdés például, előírhatnak-e valami sajátos, speciális büntetést bizonyos kötelezettségszegés esetére. Nem. A fegyelmi felelősségrevonás jogintézménye *uralmi viszonyt, egyoldalú jogviszonyt feltételez*, a vállalatvezetés büntetőhatalmát legitimálja. Nem tévedünk, ha megállapítjuk, az ötvenes évekhez képest a "liberalizálódás" ellenére egy jottányit sem történt előrelépés a szabályozás társadalmi logikájában, alapjaiban. Az egyszer eldöntött uralmi - vagy szerződési - elv kérdése véglegesen (?) az uralmi elv győzelmét jelentette.

Az uralmi elv vetítődik rá a fegyelmi felelősségrevonás másik feltételére, a *vétkesség* megállapítására. A vétkesség a jogirodalomban és a joggyakorlat szerint *szándékos és gondatlan* magatartás egyaránt lehet. Nem tévedés. A munka rendjének megzavarását, a kötelezettségek megszegését *gondatlanul* is meg lehet valósítani.

Úgy gondoljuk, a magatartások széles skálájának egyetlen egy szerepe van. A felelősségrevonást megalapozó magatartások konkrétan nagyon sokfélék lehetnek, nagyon sokféle norma, szándék, érdek fűződik hozzá. A vétkesség szélesre nyitásával - ami kétségtelenül a jogi terminológia szabályai szerint helyes (más kérdés ennek a helyes dogmatikai elvnek a társadalmi igazságtartalma) - *széles szelekciós, választási lehetőséget* összpontosít a *jogalkalmazó*, jelen esetben a fegyelmi jogkör gyakorlója, kezébe.

A munkafegyelem a dolgozói magatartások és teljesítmények *teljes körére* kiterjed. Legalábbis a Legfelsőbb Bíróság 18. sz. irányelve gyakorlatilag ezt az alapelvet követi. A megfogalmazás a munka elvégzésének biztosítására *egyetlen lehetőséget* ismer: a *fegyelmezést*, a büntetést.

A munkafegyelem megköveteli mindazoknak a feladatoknak az elvégzését, amelyeknek a dolgozók a munkaviszonyuk alapján maradéktalanul kötelesek eleget tenni. E kötelezettségek mindenekelőtt a dolgozókra háruló, a mindenkori minőségi, mennyiségi és időbeli követelményeknek megfelelő munka elvégzésének a kötelessége, továbbá azok a kötelezettségek, amelyek a munkavégzéssel közvetlenül vagy közvetve összefüggésben állnak.⁷⁶

Az idézett részletben tehát a kétoldalú - szerződéses - kötelezettségvállalásról egy szó sem esik, hanem a Legfelsőbb Bíróság a munkavégzés egyetlen egy motívumát emeli ki - a fegyelmezést. A kötelezettségek és a feladatok elvégzésének egyetlen eszköze, biztosítéka

van: a fegyelem. Ezt az alapelvet különben a bírósági állásfoglalás (irányelv) a bevezetésben nyíltan is tartalmazza.

A szerződéses jogviszony problémáját megkerülve, a dolgozói kötelezettségek megállapításával párhuzamosan a Legfelsőbb Bíróság a munkáltató "szervezési kötelezettségéről" szól. Egyrészt általánosan állapítja meg, hogy a

munkáltatóknak, vállalatoknak, szövetkezeteknek is teljesíteniük kell a munkaviszonyból, illetve tagsági viszonyból származó kötelezettségeiket. Meg kell szervezniük a fegyelmezett és hatékony munkához szükséges munkafeltételeket, ideértve a más vállalatokkal, szövetkezetekkel való együttműködéshez és a lakossági igények teljesítéséhez szükséges munkafeltételeket.⁷⁷

A munkafeltételek biztosításának követelménye mögött egy gazdálkodási helyzet emberi magatartásokra, mulasztásokra történő redukálása áll. Úgy tesz ugyanis a bírósági állásfoglalás, mintha a gazdaság folyamataiban tapasztalható zavarok a munkahelyi vezetés kötelezettségzegésének következtében állnának be. Mintha a hiányjelenségek hibás gazdaságvezetési magatartásokból fakadnának. Ez a logika ugyanaz a logika, ami a munkafegyelem bírói megítélését más vonatkozásban is áthatja, és ami az ötvenes évek ideológiai szerkezetéből ered.

A fegyelmi felelősség általános megállapításának szabályai után a fegyelmi felelősség más jogi rendelkezéseit vesszük bonckés alá. A Munka Törvénykönyve "fegyelmi büntetésekről" beszél, és a büntetések alkalmazhatóságát, hatályát aprólékosan, szinte a büntetőjog nyelvén, fogalomhasználatában szabályozza.

A fegyelmi büntetések a következők: megrovás, szigorú megrovás, meghatározott kedvezmények és juttatások csökkentése, illetőleg megvonása, a személyi alap-

bér csökkentése, áthelyezés, elbocsátás. Az elbocsátás és a két megrovás büntetését kivéve a többi együttesen is ki lehet szabni, az elbocsátásnál pedig különböző erkölcsi és anyagi hátrányokat együttesen is lehet alkalmazni.

A büntetések hatálya a következő: elbocsátás három év, áthelyezés két év, egyéb súlyos büntetés (a két megrovás nem az) egy év. A büntetés hatálya azt jelenti, hogy ezen idő alatt a dolgozó a munkáltató döntésétől függően nem kap/kaphat fizetésemelést, prémiumot, egyéb kedvezményt stb. (pl. üdülési beutalót). A fegyelmi elbocsátás esetében a pótszabadság megállapításakor a pótszabadság munkaviszonyban töltött időtől függő részénél az addig munkában töltött idő nem számít.

A büntetések hatályát azért fontos megemlíteni, mivel a büntetőjoggal összevetve ezek a büntetési előírások *szigorúaknak*: egyes esetekben a büntetőjogon is túlmenően szigorúaknak tűnnek. A büntetőügyekben a bíróság az elítélteket bizonyos törvényes feltételek megléte esetében mentesítheti a büntetett előélet hátrányai alól. Ilyen bűncselekmények lehetnek: hanyag kezelés, csalás, sikkasztás nem minősített alap- (enyhébb) esetei. De bizonyos esetekben az ítélet felfüggesztésével, kihirdetésével automatikusan mentesül az elkövető. A jog tehát a fegyelmi elbocsátás vétségét *sokkal súlyosabbnak* - a társadalomra való veszélyesség magasabb fokán állónak - *tekinti, mint az említett bűncselekményeket*. (Ide tartoznak még a vásárlók megkárosítása, közérdekű bejelentő üldözése, szintén alap eset.)

A büntetőjogi szabályozás maradványa kimutatható az ittasság munkajogi kezelésében is. Az ittasság olyan súlyos fegyelmi vétségnek minősül, hogy a legsúlyosabb fegyelmi büntetés kiszabását (elbocsátás) alapozza meg. De ha a dolgozó megtagadja a szondáztatást, úgy kell tekinteni, mint akiről az ittasság bebizonyosodott volna. Ergó vélelem alapján el lehet bocsátani a dolgozót, ha például az alkoholszonda vizsgálatot megaláznál, vagy körülményeit csalárdnak tartja.

Tovább ismertetve azokat a normákat, amelyek a büntetőjog megjelenésére, alkalmazására, felhasználására utalnak, fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy az egymást követő fegyelmi büntetéseknél a határidők összeadódnak.

A jog lehetőséget ad bizonyos "fegyelmi eljárás mellőzésével kiszabott" büntetések meghozatalára is. Igaz, ebben az esetben elbocsátás nem szabható ki büntetés-ként.

A fegyelmi büntetések alapjául szolgáló magatartás elkövetése után három évvel, illetve a kötelezettségszegés felfedezése után három hónappal már nem lehet fegyelmi eljárást indítani. Ez a szabály vezető állású dolgozó esetében négy évre, magasabb vezető állású dolgozónál öt évre módosul.

A fegyelmi szabályoknál lényeges, de pár mondatos szabály, hogy *magánmunkáltató sem fegyelmi büntetést nem szabhat ki, sem fegyelmi eljárást nem kezdeményezhet a dolgozójával szemben.* Tehát az említett szabályok csak állami vállalatok, szövetkezetek, költségvetési szervek esetében érvényesek. Oly annyira, hogy a szövetkezet vezetősége szövetkezeti taggal szemben, a tagsági viszonyból fakadó kötelezettségek vétkes megszegése esetén fegyelmi eljárást indíthat és fegyelmi büntetést szabhat ki. Sőt ha a tag tagsági viszonyát megszünteti és állami vállalatnál, költségvetési szervnél létesít munkaviszonyt, a munkáltató - a három évi határidőn belül - utána nyúlhat, éppúgy, mint a vállalatok, költségvetési intézmények munkahelyet változtató dolgozói esetében.

A fegyelmi felelősség szabályai - említettük - generálisak, és a Munka Törvénykönyvében szabályozva mindenre nézve kötelezően érvényesek. Ugyanakkor a valóságban számos munkahely, számos munkaszervezet létezik, amely speciális szabályozást igényel. Ezek a speciális szabályok a munkafegyelmi szabályozásban is meg-

jelennek. A szabályozás a bírók, ügyvédek, orvosok, ügyészek stb. fegyelmi felelősségrevonását külön - törvényi vagy minisztertanácsi rendeletben - érinti. Ezek a szabályok a munkafegyelmi felelősségrevonás alapjául éppúgy vétkes kötelezettségszegést követelnek meg, mint az MT generális rendelkezései, de a fegyelmi büntetésekben, fegyelmi eljárás lefolytatásában eltérnek a generális szabályoktól.

Annak a megállapítása mellett, hogy a külön szabályozás léte éppen a bürokratikus kontroll mindenre kiterjedő, mindent felölelő szabályozási normáinak *nyílt kritikája*, szeretnénk bemutatni, hogy e szabályok - a bírák esetében - súlyosan sértik a jogrend törvényességét, alkotmányellenesek, és csak a bírók feletti politikai kontroll kiépfítésére jók.

A bíró ugyanis - alkotmányosan - független és csak a jogszabályoknak alárendelt. Persze ez a pont már bizonytalanságokat visz a bírói helyzetbe, mivel jogszabályt a miniszteri államtitkár, hatóság is kibocsáthat. A fő szabály azonban, hogy a bírói döntések *tartalmi* oldalába - a Legfelsőbb Bíróságot kivéve - senkinek sincs semmilyen beleszólási joga. Lássuk a fegyelmi szabályokat a bírák esetében!

A bírói fegyelmi felelősségrevonást a vétkes kötelezettségszegés esetében kell megállapítani. Mit jelent a kötelezettségszegés?

A bíró alapvető kötelessége, hogy a Magyar Népköztársasághoz, annak népéhez, Alkotmányához hű legyen; a jogszabályokat megtartsa, tisztségében részrehajlás nélkül, lelkiismeretesen járjon el. A bíró köteles mindenkor tisztségéhez méltó magatartást tanúsítani.

Fegyelmi vétséget követ el az a bíró, aki kötelezettségeit vétkesen megszegi. (1/1973. NET sz. határozat)⁷⁸

Amennyiben a bíró ezeket a kötelezettségeket vétkesen megszegi - alkotmányjogilag - nem fegyelmi vétség-

get követ el, hanem bírói tisztével ellentétesen cselekszik, tehát vissza kell hívni. Ehelyett az igazságminiszter és a Legfelsőbb Bíróság elnöke, valamint a munkahelyi-szervezeti főnökei fegyelmi eljárást kezdeményezhetnek vele szemben. Tehát igazgatási-szervezeti (állam-szervezeti-államigazgatási) úton büntetik, amit már csak azért sem lehet megtenni, mivel a bíró *alkotmányosan* nincsen *független* viszonyban az említett hatóságokkal. A függés nyilván munkaszervezeti, és így munkaszervezeten belüli ügyként kezelnek alapvető alkotmányos kérdéseket.

Leírásunk nem merítette ki a helyzetet, tulajdonképpen illusztrációnak szántuk. Illusztrációnak szántuk annak bemutatására, hogy a fegyelmi büntetések gondolata olyan mélyen benne van a társadalom minden eresztékében, hogy gond nélkül szabályoznak ezen evidencia alapján olyan társadalmi viszonyokat is, amelyek szabályozása már komoly alkotmányjogi - törvényességi - problémákat vet fel. Természetesen jól tudjuk, a sztálini sémben a bíróságok függetlensége csak jelszó, de hát engedjék meg egy jogállam értékrendszerében - amit a jogi szabályozási szisztéma az értékek szintjén valahol magáénak vall - gondolkodni. Arra, hogy milyen mélyen benne van a fegyelmezés sztálini modellje a gyakorlatban, jó példát ad a jogszabályok különböző szabályozási szintjeinek egybevetése. Így például a kötelezettségek vétkes megszegése *mindenütt* - orvosokkal, ügyvédekkel szemben - *szerepel*, mint ahogyan a különböző rendelkezések a fegyelmi eljárás indításának lehetőségét is *partalanná teszik*. Kezdeményezheti - és a kezdeményezés alapján az eljárást kötelező megindítani - a népi ellenőrzés, az Országos Kereskedelmi Felügyelet, a munkavédelmi felügyelő stb. Így a munkafegyelem a különböző előírásoknak és normáknak *általános biztosítékeként* (talán egyetlen eszközeként?) szerepel, olyan generális "szabályozási szerepként", melynek alapelve, hogy a

szankcionálni kívánt magatartás veszélyes a társadalomra. A társadalomra veszélyesség - amit a szövegek nyíltan ki is mondanak - eleve büntetőjogi fogalom, alapelv, és az állampolgári cselekedeteket egy általános politikai értékelésnek megfelelően szelektálja. A szankcionálni kívánt magatartásokat tulajdonképpen leválasztják a konkrét munkahelyi magatartások és folyamatok összefüggéséről. Ez - mint írtuk - a generális prevenció elve. Hogy megint nem tévedtünk, álljon itt befejezőképpen a Legfelsőbb Bíróság megfogalmazása:

A munkajogi felelősségrevonás, a fegyelmi büntetés célja olyan tudatformáló hatás kiváltása, amely alkalmas mind a fegyelmi vétséget elkövető dolgozó, mind munkatársai esetleges további magatartásának, fegyelmi vétségének megelőzésére. Ehhez nemcsak magát az elkövetett fegyelmi vétséget, hanem az eset összes - enyhítő illetve súlyosbító - körülményeit is mérlegelni kell.⁷⁹

Az eddigiekben is értékeltük a jogi szabályozást. A konkrét joggyakorlat ismertetése előtt azonban nem árt néhány tézisben összefoglalni a munkajogi szabályozás jellemző vonásait.

2. A döntőbizottságok előtt

A jelenleg hatályos munkajogi szabályok szerint a munkafegyelmi büntetéseket megállapító határozatok a munkaügyi döntőbizottságok előtt megtámadhatóak. Ebben az esetben a döntőbizottság dönt a fegyelmi büntetés jogosságáról, vagy jogtalanságáról, illetve törvényességéről. A döntőbizottság jogköre az ötvenes évekhez viszonyítva kitágult, hiszen kasszációs jogosítványa mellett reformációs jogosítvánnyal is rendelkezik. Azaz nem kell

az ügyet visszautalni a fegyelmi határozatot meghozó munkahelyi vezető elé. Amennyiben a döntőbizottság határozatával a munkavállaló vagy a munkaadó nem ért egyet, megnyílik a bírói út igénybevételeének lehetősége, azaz a fegyelmi ügy az eljárás harmadik - bírói - szakaszába lép át.

A döntőbizottsági ügyek elemzéséhez 1984-1985-ből vannak adataink. Három nagyvállalat munkaügyi döntőbizottsági gyakorlatát tudjuk vizsgálni. Az elemzés során a fegyelmi ügyek bizonyos tulajdonságainak feltárására nyílt csak lehetőség, mivel a másodelemzésnek alávett vizsgálat eredetileg a teljes ügyek keresztmetszetét tárta fel, így nem mindenütt vannak a fegyelmi ügyek csoportjára külön adataink.⁸⁰

Alapvető tény, hogy a három nagyvállalat munkaügyi döntőbizottságai által tárgyalt ügyek 54 %-a *fegyelmi ügy* volt. A maradék ügycsoport nyolc ügýtípusra oszlott. Megállapítható, hogy a munkaügyi döntőbizottságok ügyeinek legnagyobb része a fegyelmi büntetést kiszabó határozat megtámadása. Ennek a ténynek azért is nagy jelentőséget tulajdonítunk, mert

Az e büntetések ellen indított viták nagy száma azt jelzi számunkra, hogy a munkajog "büntetőjogi" jellege kerül a mindennapok világában előtérbe és ez tükröződik a konfliktusok jogi feloldása során is.⁸¹

Az ügycsoportok általános összefüggései érvényesek a fegyelmi ügyekre is. Így például megállapítható, hogy a fegyelmi ügyek indításának gyakorisága egyáltalán *nem függ automatikusan a vállalat gazdasági helyzetétől, gazdálkodásának eredményességétől*. Ezt azzal támasztjuk alá, hogy az ügyszámok alakulása - köztük a fegyelmi ügyeké is - és a vállalat gazdálkodásának jó, illetve rossz évei között nincsen összefüggés. Sőt volt olyan vállalat, ahol minimalizálni igyekeztek a döntőbizottsági ügyeket is. Természetesen jól tudjuk, hogy a fegyelmi

ügyekre ebből az utóbbi tényből nagy következtetéseket, túlzott megállapításokat nem vonhatunk le, mivel a fegyelmi első szintje - a meg nem támadott fegyelmi határozat - kívül esik vizsgálódásunk körén.

Megállapítható viszont, hogy a vállalat olyan esetben, mikor a munka feltételei, szerveződése, vállalaton belüli szabályozása *eltér* a hagyományos ipari üzemektől - például az Autótaxi vállalat -, előszeretettel szabályoz munkafegyelmi ügyekkel. Ennél a vállalatnál a fegyelmi büntetésekben megjelenő kontroll gyakorlatilag "helyettesítette" az érdeken, anyagi motiváción nyugvó vezetési eszközöket. Így volt ez, amikor a vállalat nyereségessége a csúcson volt, és így volt ez, amikor majdnem negyedére csökkent. Nyilvánvaló, a vállalaton belüli viszonyok konkrét szerveződése, a hatalmi és érdekelt-ségi mechanizmusok "felépítettsége", a munkatevékenységek szerkezete, koordinációjának konkrét szintje meghatározzák a fegyelmi ügyek indításának gyakoriságát.

Tehát nem a gazdálkodás körülményeiben, közgazdasági feltételeiben, hanem a vállalatok belső szervezeti struktúrájában kell a fegyelmi ügyek keletkezésének okait keresnünk.

A munkaügyi viták részvevőire - és az adatok túlsúlya miatt a fegyelmi ügyekre is - jellemző, hogy az ügyek szereplőinek 79 %-a *vezetői jogkör nélküli dolgozó*. A dolgozók 91 %-a férfi. Láttuk már az ötvenes évek fegyelmi ügyeiben is - bíróságok előtt és vállalaton belül - domináltak a férfi munkavállalók. Anélkül, hogy ennek az összefüggésnek most a magyarázásába bocsátkoznánk, az adatra fel kell hívni a figyelmet. Sajátosnak és a fegyelmi ügyekre is érvényesnek tekintjük a dolgozók *kormegoszlását és iskolai végzettségét*. A dolgozók átlagéletkora 32 év, ami a vállalati munkaügyi viták - és fegyelmi ügyek - szereplőinek fiatal - relatív fiatal - korára figyelmeztet. Összehasonlítva ezt az adatot az ötvenes évek bírósági elftéltjeinek átlagéletkorával, a ha-

sonlóság (egy év eltéres) meglepő. E tényből persze levonhatjuk ugyanazt a következtetést is, amit az ötvenes évek munkavállalóinak esetében megtettünk, azonban a témát nem lezárva úgy gondoljuk, itt másról is szó van, nemcsak a "sajátos kor - sajátos foglalkoztatási helyzet összefüggéseiről". Erre a kérdésre a bírósági ügyek munkavállalói szereplőinél még visszatérünk.

Az iskolázottságnál *éles határt húz a 8 általános iskolai végzettség*. (Kb. 50-50 % esik mindkét csoportba.) Ez az adatsor kétségtelenül abból fakad, hogy az elmúlt évtizedekben a munkavállalók iskolai végzettsége megnőtt. Azonban a 8 általános határküszöb utal arra, hogy itt mégiscsak egy "speciálisan aluliskolázott" dolgozói csoport van jelen.

A döntőbizottságok ügyeinek 100 %-a *dolgozói kérelemre* indult. Ez jellemző a fegyelmi ügyekre is - sőt értelemszerűen *különösen jellemző* erre az ügycsoportra.

A döntőbizottságok azonban mindössze a dolgozók 25 %-ának adtak igazat. Érdekes viszont, hogy az ügyek 76 %-ában a *dolgozók nem adtak be fellebbezést*, így az esetek nagy számában elfogadták a döntőbizottság határozatát. Tehát a fegyelmi büntetéseket sem támadják meg minden esetben a dolgozók. Ennek a ténynek számos magyarázata, oka lehet. Egyik ilyen ok lehet, hogy a dolgozó csak a súlyos - elbocsátással, jelentős fizetés-csökkenéssel járó - fegyelmi ügyét viszi a bírói fórum elé, míg a szigorú megrovás, megrovás büntetéssel szemben csak a dolgozói megítélését ért súlyos elmarasztalás miatt fellebbez a döntőbizottságnál.

Az ügyek 33 %-ában *volt már megelőző konfliktus* a dolgozó és a vállalat között, és ez az esetek nagy részében - 92 %-ában - fegyelmi ügy volt.

A képlet ismét megegyezik az ötvenes években tapasztaltakéval. Nem előzmény nélküliek tehát a fegyelmi ügyek, sőt a dolgozók és a vállalatok között fellépő konfliktusok sem. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy egy perma-

nens *konfliktus-szituáció sorozat játszódik le*, amelynek vége vagy újabb fegyelmi - azaz ismét a jog területére tolják át a konfliktust, vagy új viszony kialakulása - ami a munkaviszony megszüntetése is lehet. E megállapítást alátámasztja a konfliktusok típusáról készített adatsor is. Így például igazolatlan hiányzás az esetek 6 %-ában fordult elő, viszont a *vezetőkkel való konfliktus* - ide értve a munkakör értelmezésével kapcsolatos konfliktust is - az esetek 25 %-ában. A munkavégzés megtagadása - ez ismét fegyelmi büntetésre ad okot - az esetek 5 %-át teszi ki. Látható tehát, hogy kifejezetten *megnevezhető magatartás, konkrét cselekedet alig található* az ügyek - fegyelmi ügyek - között, ellenben a nem nevesíthető, de a munkahelyi vezetéssel szemben vállalt *konfliktus az esetek jelentős részét tette ki*. Ennek köszönhető, hogy a döntőbizottság sem foglalkozott sokat a dolgozói magatartás jellemzésével. Egyszerűen megállapította - és leírta -: a dolgozó "fegyelmezetlenséget követett el". Ezért lehetünk annak is a tanúi, hogy a jogi konfliktusértelmezés az esetek 80 %-ában nem történt meg. Vagyis kirajzolódni látszik, hogy a dolgozó olyan *nem formalizált szabályba ütköző cselekedetet követett el*, olyan magatartást tanúsított - és ezért kapott fegyelmit -, *amit a jog nem ismer el*, így mi sem ismerjük -, *de a munkahelyi vezetéssel szemben vállalt konfliktusban e normák és szabályok legitimitása forgott veszélyben*. Erre utal az a tény is, hogy a vállalati magatartás a konfliktus feloldásában az esetek 50 %-ában valamilyen meg nem nevezett "vállalati norma" betartására irányult.

A dolgozói érdekképviselőket jól jelzi az az adat, hogy a döntőbizottságok előtt a dolgozók az ismert esetek 75 %-ában *képviselő nélkül "vitték ügyeiket"*, míg a vállalatot legalább egy személy - jogtanácsos, jogi elbáráló, vezető állású dolgozó - az esetek 85 %-ában, egyszerre többen pedig az esetek 14 %-ában képviselték.

Minderre a bíróságok előtt zajló fegyelmi ügyek leírásánál még visszatérünk.

A vállalati döntőbizottsági ügyek vizsgálatából tehát megállapíthatjuk egyfelől, hogy a munkajog fegyelmi szabályai élnek, alkalmazzák őket, azaz *"mindennapos"* a *dolgozók büntetése*. Másfelől, hogy a fegyelmi ügyek által érintett *dolgozói csoportok statisztikai jellemzői "hasonlítanak"* néhány paraméter esetében az ötvenes években *"befegyelmezett"* dolgozói csoportokhoz. Az már a szociológiai elemzés szintjére tartozó feladat, hogy megvizsgáljuk, vajon e hasonlóság pusztán véletlenszerű-e.

3. A fegyelmi ügyek kezelése a bíróságon 1980-ban

Erről az időszakról részletes bírósági statisztika áll rendelkezésünkre. Feldolgoztuk a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 1980-as munkafegyelmi ügyeinek adatait. Az adatfelvételt nem mi végeztük el, így a kérdések feltevésénél és a problémakezelésnél bizonyos fokú kötöttséget kényszerültünk elviselni.⁸² A Fővárosi Munkaügyi Bíróságon a perek 35 %-a indult munkafegyelem megsértése tárgyában hozott munkaügyi döntőbizottsági határozat ellen benyújtott fellebbezés alapján. A munkaügyi döntőbizottságok határozata ellen a dolgozói keresetek voltak a leggyakoribbak, az esetek 82 %-ában a dolgozó nyújtott be keresetet. Feltételezhető, hogy ezek a döntőbizottsági határozatok a dolgozók ellen irányultak. A munkaügyi bíróság a munkaügyi döntőbizottság határozatát az esetek 56 %-ában helybenhagyta, 40 %-ában pedig megváltoztatta. A bírósági döntés a dolgozó javára az esetek 32 %-ában, míg a munkáltató javára az esetek 61 %-ában történt. Ezekből az adatokból megállapítható,

hogy a munkaügyi bíróság - még ha az eljárás a dolgozó fellebbezése alapján indult is meg - nagyon kevés esetben döntött a dolgozó javára. Különösen, ha tekintetbe vesszük, hogy a munkaügyi döntőbizottsági határozatok 25 %-a a dolgozó és 73 %-a a munkáltató mellett szólt. Megállapítható, a munkaügyi bíróságok *ítélkezési gyakorlata a munkáltatói fegyelmezési gyakorlat megerősítését szolgálta*, a fegyelmi jogkörben hozott büntetések - és ezen keresztül a vállalatvezetés *társadalmi büntető hatalmának - legitimációját* végezte el. Mindez abban az időben játszódott le, amikor még szó sem volt kampányról, szó sem volt a munkafegyelem erősítésének társadalmi feladatairól (stb.), amikor még a jogi eljárások "normál" működése alakította a fegyelmezési gyakorlat hétköznapijait. .

S a dolgozók fegyelmi ügyeit a bíróság valószínűleg "egyszerűnek" tartotta. Erre utal, hogy az esetek 86 %-ában egy tárgyalást tartottak, és összesen két esetben hallgattak meg szakértőt.

A bírósági fórum előtti képviselői joga és lehetősége - valamint gyakorlata - sokat elárul a peres felek valószínűsúlyáról, az eljárásban érvényesíthető érdekeik és céljaik megvalósításának lehetőségéről. A bíróságok előtt a munkáltatói képviselőt hallatlanul erős volt - akárcsak a döntőbizottságok 1984-es eseteiben -, a perek 93 %-ában jogtanácsos, az esetek 6 %-ában más személy képviselte a vállalatot. Ezzel szemben a dolgozó az eljárások 71 %-ában egyedül jár el, 19 %-ában ügyvéd, 5 %-ában jogsegélyszolgálat képviseli érdekeit. Ez azért fontos, mert a munkaügyi pereknél a képviselői jogkör nagyon széles, sokkal szélesebb, mint más polgári pereknél. Ennek ellenére a jog által nyújtott képviselői lehetőség kihasználatlanul marad. Ennek nem a jog nem ismerete az oka, mivel az erre vonatkozó adatok szerint a jog nem tudásának *nincs szerepe* a konfliktus megoldásában. Úgy gondolom, az *okokat a munkafegyelmi bünteté-*

sekkel sújtott dolgozók érdekérvényesítésének általában vett gyengeségében kell keresni. Bár az ötvenes évek speciális társadalmi helyzete sajátos joggyakorlatot hívott életre, mégsem árt figyelmeztetni arra a tényre, hogy elteltjeink hihetetlenül alacsony számarányban fellebbezték meg az ítéletet. Láttuk, a döntőbizottságok előtt is gyenge a munkavállalói érdekképviselő, pedig a fegyelmi ügyek szinte büntető ügyekként funkcionálnak, a fegyelmi ügy lezárásaként hozott szankció a dolgozói életpálya alakulása szempontjából sem közömbös.

Erre utal az a tény is, hogy a fegyelmi ügyekben szereplő dolgozók és munkáltatóik között a fegyelmi ügyet megelőzően bírósági szakaszba lépő konfliktus, munkaügyi vita nem volt. Korábban láttuk, a vállalat és a dolgozó közötti konfliktus nem kizárt, azonban ez nem terelődött bírósági fórumok elé, illetve a megelőző konfliktusok is fegyelmi ügyekből fakadtak. Tehát a dolgozó nem követelt magasabb besorolást, juttatást, anyagi szolgáltatást, nem volt kárigénye, s mindez a dolgozói érdekmegfogalmazások specialitására, korlátozottságára utal. Bár adataink nemcsak nem elégségesek, hanem a probléma lényegéből fakadóan a kvantitatív mérés maga is korlátozott, mégis utalnunk kell arra, hogy a fegyelmi ügyek szereplőinek munkaszervezeten belüli pozíciója évtizedek alatt sem sokat változott. E kérdésre visszatérünk majd a dolgozói csoportok leírásakor.

Ami az ötvenes évekhez viszonyítva változás, az kétségtelenül a munkafegyelmi perekben szereplő vállalatok ágazati rangsora. 1980-ban két vezető ágazatot találhatunk, a vasutat és a kereskedelem-vendéglátást. E mögött az építőipar és a helyi ipar (tanácsi ipar) következik. A MÁV és a kereskedelem-vendéglátás magas részesedési aránya megerősíteni látszik a vállalati döntőbizottságok esetében megfigyelteket, amikor az Autótaxi vállalat vezette a listát. Úgy gondolom, arról van szó, hogy a fegyelmi büntetések "érdekeltségpótló" szerepet

tölthetnek be. Azaz, ha nincsenek a termelés folyamatában - mert az más logika szerint működik - olyan eszközök, normák, érdekek, melyek az együttműködés biztosítását - a hierarchia és az adott szervezeti keretek stabilitása mellett - "szinte automatikusan" fenntartanák, akkor előtérbe lépnek a fegyelmi büntetések, melyek - elsősorban a fenyegetettséggel - *kikényszerítik* a vezetés által meghatározott cselekvési normák érvényesülését.

A munkáltatók székhelye az esetek 99 %-ában Budapest volt. Ezzel szemben a fegyelmi ügyek bírósági szakaszában érdekelt dolgozóknak csak 33 %-a dolgozik a munkáltató székhelyén - a központban -, 40 %-uk más telephelyen, 25 %-uk pedig Budapesten kívüli telephelyen.

A dolgozók foglalkozása a következőképpen alakult: fizikai segédmunkás a minta 7 %-a, fizikai betanított munkás 47 %-a, fizikai szakmunkás 17 %-a, szellemi foglalkozású 26 %-a. Tehát a *kvalifikálatlan fizikai munkások* a minta 54, a *munkások összesen* 71 %-át teszik ki.

A munkavállalók nemek szerinti megoszlása ugyanazt a képet mutatja, mint az ötvenes években, illetve a döntőbizottsági ügyek esetében. A minta 84 %-a férfi, és 16 %-a nő. Anélkül, hogy megismételnénk a hasonló adatoknál korábban elmondottakat, úgy gondoljuk, ez az adatsor fontos mutató a munkaszervezetben intézményszerű szerepek értelmezéséhez is. Nem arról van tehát szó, hogy a nőket "fegyelmezettebbeknek" tartjuk, mint a férfiakat, hanem arról, hogy a nők - társadalmi viszonyaik egészéből fakadóan egyszerűen más értékeket, magatartási normákat visznek be a munkaszervezetbe. Ez a másság persze függ attól, hogy hogyan, mi módon történt meg a női munkaerő munkába kényszerítése, a női szerep társadalmi értékelése, elvárásrendszere stb.⁸³ A dolgozók munkaviszonyának időtartama a perben érintett vállalatnál érdekes és új tényeket tár elénk. A dolgozók vállalatnál töltött ideje átlag 7 év és 3 hónap. Azonban

az átlag felbontása más, árnyaltabb képet vetít elénk. A legnagyobb dolgozói csoport az 1-5 év közötti intervallumba esik (43 %), azonban a 6-10 éve a vállalatnál dolgozók aránya 20 %-os, a 11-15 éve ott dolgozók aránya 15 %-os, a 16-20 éve alkalmazásban állóké 7 %-os. A dolgozók 9 %-a 21 évnél többet töltött a vállalatnál. Ezek az adatok arra utalnak, hogy a bíróságok előtt azok a vállalati dolgozók támadják meg a munkaügyi döntőbizottságok számukra hátrányos fegyelmi határozatát, akik már hosszabb időt töltöttek a vállalatnál. Emlékezzünk vissza a munkaügyi döntőbizottságok munkavállalói feleinek életkorára. Ott ezzel az adatsorral ellentétes adatokat kaptunk. (Bár ott nem a munkahelyen töltött évek, hanem a dolgozók életkora volt az adatsor egyik skálája.)

A bírósági ügyek vállalatnál töltött idő adatsora tehát véleményünk szerint nem azt mutatja, hogy a fegyelmi büntetéseket az idősebb dolgozók, a vállalatnál hosszabb időt eltöltők kapják, hanem azt, hogy nagyrészt ezek a dolgozók viszik el ügyeiket a bíróságok elé. Természetesen azért megállapíthatjuk, hogy a vállalatvezetés büntető hatalma nem kíméli az idősebb korosztályokat sem - tehát a vállalati szervezetben elfoglalt pozíció és nem az életkor, a vállalatnál töltött idő dönt a fegyelmiútnál. Logikailag feltételezhetjük azt is, hogy a vállalatvezetéssel szemben kialakított alkupozíció a kortól független, azonban az idősebb korosztályok már tudnak valamit, már tapasztalataikból megtanultak valamit, nevezetesen, hogy a jogi fórumokat - láttuk, milyen módon és hogyan - fel lehet használni a büntetés kivédésére, enyhítésére. Persze az akció sikerességéről is írtunk, azonban nem lehet elfelejteni, hogy a jogi fellebbezés intézménye mégiscsak valamilyen külső támaszt, garanciát is nyújthat, ha kedvező döntés születik. Persze ez nem így van, de hát a feltételezések is motivációk ...

E dolgozói csoportok a bíróságok előtt nagy arányban

nem ismerték el vétkeességüket (52 %); 20 %-uk ugyan elismerte vétkeességét, de a szankciót súlyosnak ítélte, 14 %-uk a szankció megítélése nélkül részben ismerte el vétkeességét. Mindössze 11 % ismerte el a vétkeességét (a szankcióról nem nyilatkozott). Látjuk tehát, hogy a dolgozóban *egy tudatos értékelő álláspont* alakult ki, amely a saját szerepvállalás megítélésére, a vállalatvezetés reakcióira egyaránt kiterjed. Úgy gondoljuk, a fegyelmi ügyek jogi-politikai szabályozása, normarendszere ezt a tudatos helyzetértelmezést *nem* veszi figyelembe. A dolgozó-munkavállaló mint a szabályozás tárgya (szenvetű alanya), gyakorlatilag passzív, érdek, érték és motiváció nélküli - elvont - dolgozóként szerepel e normák hálójában. Ezt a szabályozási helyzetértelmezést jól támasztja alá az ötvenes évekből fennmaradó ideológia, a jogi szabályozás megtámasztó értéke, a represszióra törekvő politikai szándék és cél. Természetesen a bírósági döntések ismeretében mindehhez hozzátehetjük, a helyzetértelmezésnek, a reflexiónak *nincs* nagy szerepe az ítélkezési gyakorlatban, a munkaügyi joggyakorlatban sem.

Az elmondottakból levonható általános következtetéseket az 1986-os bírósági joggyakorlat ismertetésének végére tartogatjuk. Úgy véljük, csak ennek ismeretében fogalmazhatóak meg olyan következtetések, amelyek hosszabb távra is érvényesek.

4. A fegyelmi ügyek jellemzői 1986-ban a Fővárosi Bíróságon

A Fővárosi Bíróságon 1986-ban az összes ügy 12 %-a volt "fegyelmi ügy". Ez az arány mindenképpen kisebb, mint 1980-ban. Azonban a fegyelmi ügyek abszolút száma

magasabb, mint ahogy nőtt a bírósági ügyforgalom is. Arról van tehát szó, hogy az utóbbi években emelkedett a vállalat és a dolgozók közötti vitás ügyek száma, ezen belül csökkent a fegyelmi ügyek aránya, abszolút száma viszont így is hatszorosa a hat évvel ezelőttinek.⁸⁴

A bíróságok előtt megtámadott fegyelmi határozatok büntetésének 53 %-a fegyelmi elbocsátás, 16 %-a áthelyezés, 11 %-a személyi alapbér csökkentés. Ezzel a büntetések a "súlyos" fegyelmi büntetések kategóriába tartoznak. Tehát a büntetések 80 %-a tartozik ebbe a csoportba. Ez az adat arra utal, hogy valóban a szigorúbb, keményebb büntetéseket viszik a dolgozók a bírói fórum elé. A bírói fórum elé vitt ügyekben a munkaügyi döntőbizottság a fegyelmi jogkör gyakorlásának büntetését az esetek 73 %-ában helybenhagyta. Ennek köszönhetően a dolgozói keresetindítások száma magas, az ügyek 83 %-ában a munkavállaló nyújtott be keresetet. A munkáltatói keresetindítás aránya 14 %-os. Ez az aránypár éppen annyi, mint hat évvel ezelőtt.

A bíróságok azonban magasabb arányban - az esetek 70 %-ában - hagyták jóvá a munkaügyi döntőbizottságok határozatát, ami azt is jelenti, a munkáltató javára nagyobb részen szól az ítélet. Ez az arányeltolódás - úgy véljük - már a *fegyelmezési kampány hatására* következett be. A *kampány* azonban alapvetően nem változtatta meg az arányokat, de ennek az az oka, hogy a *fegyelmi eljárás kampány nélkül is represszíven működött*.

A bírósági ügyek általános jellemzőinél ugyanazokat a szabályszerűségeket fedezhetjük fel, mint 1980-ban. Így például az ügyek 78 %-ában a dolgozó egyedül lép fel a bíróság előtt - 17 %-ában ügyvéd, 5 %-ában jogsegélyszolgálat képviselte érdekeit. A vállalatot viszont minden esetben képviselte jogtanácsos. Úgy néz ki, az ügyvédi képviselet esetében a dolgozó kedvezőbb pozícióban van, többször nyer pert - ami persze nem feltétlenül a képviselettől függ -, illetve többször tudja elérni a szá-

mára kedvezőtlen döntőbizottsági határozat megváltoztatását. Az ügyvédi képviselet majdnem mindig a nagyon súlyos fegyelmi büntetések kiszabásánál tapasztalható. A dolgozói pernyertességnek van azonban egy másik összetevője is, nevezetesen, hogy a dolgozó által megnyert esetek nagyon nagy százalékában a fegyelmi eljárás szabálytalansága állapítható meg. A jogi képviselet - dolgozói részen - nagyban épít erre az eljárási "hibára", s a pernyertesség alapjává tudja tenni az eljárás törvénytensőségét. Ennek azért tulajdoníthatunk fontosságot, mivel a fegyelmi alapjává tehető dolgozói magatartás az esetek nagy részében *nem definiálható pontosan, nem határozható meg, nem írható körül* egzaktan. Viszont az ügymenet - minden szinten - annyira túl van szabályozva, hogy igazán "könnyű" hibát - szabálytalanságot - elkövetni, illetve felfedezni.

A dolgozók az ügyek 65 %-ában nem ismerték el vétességüket. Ez magasabb, mint az 1980-as adat, s a konfliktusok élesedésére utal. Figyelemre méltó, hogy a dolgozók maguk utalnak az eljárási szabálytalanságok léteire, ami a dolgozói jogismeret növekedését jelentheti.

Ezek után bemutatjuk, kiket és milyen mértékben érintett a fegyelmi eljárás.

A bírósági perek dolgozói csoportját a következőkkel jellemezhetjük. A dolgozók 80 %-a férfi, 20 %-a nő. Ez az arány *megegyezik az eddig tapasztaltakkal*. A dolgozók életkora és a vállalatnál töltött idő a következőket mutatja: a dolgozók 13 %-a 18-30 év között, 38 %-a 31-40 év között, 29 %-a 41-50 év között, 17 %-a 51-60 év között szerepel. A vállalatnál töltött idő átlaga: 8 év. Az 1-5 év között a minta 42 %-a, 6-10 év között, 14 %-a, 11-15 év között, a minta 17 %-a, 16-20 év között 9 %-a, 20 éven fölül 8 %-a szerepel. Ezek az adatok *megegyezést mutatnak az 1980-as bírósági ügyek adatsorával*. A 6-10 éve dolgozók aránya csökkent jelentősebben, a különbség viszonylag egyenletesen oszlik el a többi korcs-

port között. Mindez arra utal, a bíróság előtt fegyelmi ügyben fellépő dolgozók valóban idősebb, a vállalatnál hosszabb időt eltöltő munkavállalók.

Az ipari ágazat, ha arányaiban nem, sorrendjében ugyancsak megfelel az 1980-asnak. Vezet a kereskedelem-szolgáltatás, majd a MÁV következik. Ezt az ipar (sajnos, nincs külön kiemelve az építőipar) követi. Úgy látszik, amit a fegyelmi ügyek "érdekeltségpótló" szerepéről írtunk, az hat év múlva is helytállónak bizonyul.

Átrendeződés történt a munkavállalók rétegződésében.

A minta segédmunkás aránya 18 %, a betanított munkás aránya 28 %, a szakmunkás aránya 18 %. A munkások 1986-ban csak a minta 64 %-át képviselték. A 10 %-os fogyás a szellemi dolgozók csoportjánál jelent meg többletként, 1986-ban a fegyelmi ügyekben pereskedők 35 %-a volt *szellemi foglalkozású*, még pontosabban ügyintéző, ügyviteli alkalmazott stb. Valószínű ez a többlet a kampányból is fakadt, ezt a dolgozói csoportot tették felelőssé a "szervezetlenség" miatt, de fakadhatott a szellemi foglalkozású réteg társadalmi súlynövekedéséből is.⁸⁵

A bírósági ügyeknél tehát bizonyos jellemzők esetében nagyfokú stabilitást tapasztalunk, bizonyos más jellemzők esetében kismértékű elmozdulást. Úgy véljük, a *stabilitás sokkal lényegesebb*, és igazából a munkafegyelmi ügyek mit sem változó represszív tulajdonságából fakad.

Egyik ilyen sajátosság az érintett dolgozók pozíciója. A minta sohasem olyan homogén, mint az ötvenes évek büntetőügyeiben, inkább az ötvenes évek vállalaton belül maradt ügyei szereplőinek összetételére hasonlít, azaz a különbséggel, hogy hiányoznak belőle a vezető állású, vagy a vállalati felső szakembergárdában tevékenykedő dolgozók. Tehát az ötvenes évekhez képest *tagoltabb* a kép, viszont ha az egyes dolgozók vállalaton belüli "súlyát", pozícióját nézzük, úgy gondoljuk, hogy a különbség nem olyan nagy mértékű a harminc évvel ezelőttihez képest.

Kifejezetten a dolgozók "megbüntetését" szolgáló eljárásról van szó az ügymenet minden szakaszában. Még a bírósági szakasz sem feloldás, érdekegyeztető fórum, hanem a büntetés legalizálását betöltő szerepre korlátozott jogi procedúra. Sőt növekedés tapasztalható az elsőfokú fórum döntései bírói helybenhagyásának irányába. S mivel dominál a fegyelmi elbocsátás büntetés, tulajdonképpen a példastatuálásról, a legkeményebb büntetés preferálásáról van szó.

Gyenge a dolgozó jogvédelme az eljárás minden szakaszában és a vizsgált időpontok mindegyikében. Egyáltalában nem is vizsgálhatjuk azt a kérdést, mi lenne akkor, ha a dolgozót védeni tudnák különböző jogi képviselői intézmények, mivel a kérdés maga is *fiktív*.

Feltételezhető, a bíróságoknak - ebből a szempontból az 1986-os év mérvadó - van még más ügyük, döntést kívánó perük is, mint a fegyelmi ügyek perei. Ahogy kiéleződnek a gazdasági élet konfliktusai, átrendeződik a gazdaság, úgy nő a vállalat és a dolgozó közötti vitás - és peresített - ügyek száma. Ugyanakkor nőtt a fegyelmi ügyekből eredő perek száma is. Mindez azért érdekes, mert meggondolandó, a bírói fórum vajon nem konfliktus-egyeztető fórum-e inkább, mint büntető hatalom; arra ugyanis ott a büntetőbíróság.

Végül szeretnénk az egész kutatás záró gondolatait tézisszerűen megfogalmazni:

Összegzés

1. Úgy gondoljuk, a jövőben kívánatos fejlődés érdekében a jelenlegi fegyelmi szabályozást, az immár több éve nagy hagyománnyal rendelkező jogintézményt *le kell építeni*, ki kell iktatni a Munka Törvénykönyvéből. A jog-

gyakorlat jelenlegi szintje tarthatatlan, mivel *represszív* célt követ, és egy olyan társadalmi-történeti korszakban alakult ki, amikor a munkás - a dolgozó - minél nagyobb kontrollja - "beszabályozása" - dominált, és nem a kooperatív, együttműködésre alapozott szabályozás. A leépítés szükségességének okai a következők.

- A fegyelmi büntetések a munkaszervezetben és a társadalomban kialakuló perifériahelyzetek megerősítését, konzerválását szolgálják. A büntetések a társadalmi érdekérvényesítésben gyengébb csoportokat sújtják.

- Az eljárás és a jogi szabályozás a *represszió* - a megtorlás - elvét követi. Ez büntetőjogi elv, a büntetőjogon belül is egy szélsőséges jogérték. A represszió elve az eseteket és az ügyeket a mindenkor kampányok büntető célkitűzéseinek megfelelően kezeli, így sohasem a valóságos konfliktusok feloldását éri el, hanem a konfliktusok "rejtetté válását".

- A jogi szabályozás a büntetőjog mintájára, annak normái alapján készült. Túlszabályozott, a dolgozói jogvédelmet kiiktató normák és rendelkezések tartoznak a fegyelmi felelősség szabályai közé. Nem értünk egyet azokkal a felfogásokkal, melyek szerint pontosan meg kellene határozni, melyek azok a dolgozói magatartások, amelyek feltétlenül a dolgozók fegyelmi büntetését vonják maguk után, mivel ennek a körnek a meghatározása - tekintettel a valóság összetettségére - lehetetlen, és az alapvető "jogelven" ez a megoldás mit sem változtatna.

- A fegyelmi felelősség jogintézménye egy az egyben megfelel az ötvenes években kialakult - vagy akkor mintának tekintett - vállalati belső felépítésnek. Ebben a struktúrában a hierarchikus vezetési viszonyok dominálnak, az alá-fölérendeltség elve mozgatja a vezetés és a dolgozók kapcsolatát. A munka feltételrendszerét egy bürokratikus szervezet határozza meg, s a munkatevé-

kenység feltételeinek szabályozása ugyancsak a központi elosztás logikájának felel meg. A munkaszervezet nem épít a dolgozói autonómiára, nem ismeri el a különböző munkáscsoportok alkupozícióit. Végeredményben az állami elvonások és - központosításra kerülő - jövedelmek többlet előállítását szolgálja.

- A fegyelmi mechanizmus az állami akarattal épül. Az állam megosztja büntetőhatalmát a vállalatvezetés különböző szintjei között. Ezzel a munkaszervezetben jelentkező integrációt etatizálja, illetve a munkához való viszony maga is az állami-hatalmi cselekvés körébe tartozik.

2. Mindezek miatt a jövőben követendő szabályozás főbb alapelvei a következők *lennének*:

- Az állami elv visszavonása. Ez azt jelentené, hogy a munkafegyelmi szabályok megalkotása és kidolgozása az egyes vállalatok belső megállapodásának megfelelően történne. Tehát a szerződési elv és a kollektív konszenzus alakítaná a vállalati statutumokban a fegyelmi büntetéseket, eljárásokat is. Az elbocsátás büntetést egy országos keretjellegű szabályban - ami az MT is lehet - el kell törölni, mivel a jelenlegi helyzetben a dolgozó munkája elvesztésével tulajdonképpen a társadalomba való integrációját veszti el. Vagy a helyi statutumokban nagyon pontosan, garanciális jelleggel - előfeltételek, kollektív garanciák stb. - kell az elbocsátás büntetését szabályozni. A központi jogalkotás csak bizonyos alapelvek - tényleges keretjogszabályok - megalkotásával követné ezt a folyamatot.

- A fegyelmi szabályok szerződésekben történő megállapítása természetesen feltételezné azoknak a belső munkafeltételeknek, előírásoknak a szerződésszerű megállapítását is, amelyek megsértéséből a jelenlegi helyzetben a fegyelmi büntetések fakadnak. Erre jó alapot ad a munkajog jelenleg is meglévő szerződési alapelve

és a kibontakozó autonóm csoportok, illetve belső vállalkozási szerződések gyakorlata.

- A feltételek között a munkajog teljes reformja, politikai kezelési módjának megváltozása is szerepel. Ezzel lehet csak a kampányokat és a bűnbakképzés folyamatait elkerülni. Ez természetesen messzire vezet, mivel a jog társadalmi szerepének újraalkotását is feltételezi.

3. A változásokat a következő társadalmi, gazdasági, politikai folyamatok kibontakozására alapozzuk.

- Gazdasági okok: Mindenesetre a kibontakozó reformfolyamatra kell utalnunk. Ennek során olyan új vállalatvezetési és vállalatsszervezési megoldások kerülnek bevezetésre és alkalmazásra, melyek a múltban kialakult vállalatsszervezési és felépítési elvek tagadásaiként is értelmezhetők. Például a vállalati részjegyek (részvények?) kibocsátása, a kollektív vezetés formái, autonóm munkacsoportok, belső vállalkozási formák. Ezek tükrében ugyancsak furcsa az a gyakorlat, hogy a részvény tulajdonosát, a vállalati tanács tagját, a szerződéses vállalkozás részvevőjét egyszerűen fegyelmi büntetés alá lehet állítani.

- Politikai okok: Ezek az okok inkább várhatóan hosszabb távra érvényesíthető feltételek és elképzelések, mintsem kézzelfogható intézkedések. De a reformfolyamat "logikájából" következnek. Úgy néz ki, az állam szerepe, az állami beavatkozások területe, az állam gazdaságirányító szerepének eddigi hagyománya átértékelésre, megváltoztatásra szorul. Mindez az állami akarat korábbi korlátatlanságának visszaszorítását, az állami mindenhatóságba vetett hit alkonyát jelenti. Ezzel párhuzamosan a represszív elvet végérvényesen le kell rombolni, és a politikai-állami cselekvéseket egy kooperatív, korporatív, a nyilvánosság által ellenőrzött térben kell kontrollálni. Ebben a szisztémában a hagyományosan működő fegyelmi normák, munkafegyelmezési kampányok

és bünbakkijelölések lelepleződnek, sőt egyértelműen konzervatív színben tűnnek fel.

- Jogi okok: A jog jelenleg - főleg a munkajog - hű képe és szolgálója a kiszámíthatatlan, önkényes, politikai célok szolgálatába szegődött normáknak és magatartásirányító parancsoknak. Sem a garanciarendszer, sem az állampolgári jogbiztonságot megteremtő intézményrendszer nem működik. A konszenzus elvén működtetett jogi szabályozás nem tűri meg a fegyelmi eljárásban jelentkező és kívülről beépített represszív büntetőjogi normákat. Mindenekelőtt a munkajog megújulása szükséges, a hatalmi elv megszüntetésén keresztül a szerződési elv - az alkuelv - központba emelése.

JEGYZETEK

1. Így például a munkafegyelem ellen vétő, büntetőbíróság elé állított dolgozókkal szemben felhozott legfontosabb érvek egyike az volt, miszerint a vádlott ma már - 1952-ben - nem él a munkanélküliség körülményei között, ergo, nem kényszeríti semmi a munkafegyelem betartására.

A kérdésről l. Gyekiczky Tamás: A munkafegyelem problémái az 1952-es év Magyarországon c. műhelytanulmányát (Bp. 1985. MTA Szociológiai Kutató Intézet).

2. Az elnevezés Jean-Paul Gaudemar: L'ordre et la production (Paris, 1982. Dunod) c. monográfiájából való.
3. J. Bentham: Outline of a Work to be Called 'Pauper Management Improved', London, 1797.
4. C.L. Bergery tanácsai. C.L. Bergery: Economie industrielle, Conduite d'une fabrique, Metz, 1831. Tome III.
5. Ua.
6. Ua.
7. Gaudemar, i.m.
8. Ua.
9. S. Pollard: Factory Discipline in the Industrial Revolution. Economic History Review, Eec. 1963. 254. o.
10. Uo.

11. Pollard idézi J.F.C. Harrison: Learning and Living 1790-1850 (Cardiff, 1950.) c. munkáját.

12. C. Offe - K. Hinrichs - H. Wiesenenthal: Arbeitszeitpolitik Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt a.M., 1983. Campus Verlag.

13. E.P. Thompson: Time, Work - Discipline and Industrial Capitalism. Warwick, 1973. University of Warwick.

Ez a folyamat különösen jól érzékelhető a nagyvállalatok működésében, amelyekben a bürokratikus-militáris rend egy új professzionális vezetést (management-et) nevel ki, amilyen Olaszországban például még nem létezett. Ezzel összefüggésben Butera a gyáron belüli "racionalitás" és a gyáron kívüli "irracionalitás" ellentmondásaira hívja fel a figyelmet. (F. Butera: L'orologio e l'organismo. Milano, 1984. F. Angell. 63. o.)

14. Uo.

15. Taylor művei közül - nem fontossági sorrendben - a következőket ajánljuk az olvasó figyelmébe:

- Shop Management. New York, 1903. Harper and Row.
- Principles of Scientific Management. New York, 1911.
- Üzemvezetés: a tudományos vezetés alapjai. Bp. 1983. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

A taylori életművet elemző irodalomból:

- David, H. - Bernier, C.: Le salaire au rendement. Montreal, 1977. Institut de la Recherche Appliquée sur le Travail. Bulletin No. 8.
- Behrend, H.: Financial Incentives as the Expression of a System of Beliefs. The British Journal of Sociology, 1959.
- Héthy Lajos - Makó Csaba: Munkásmagatartások és gazdasági szervezet. Bp. 1972. Akadémiai Kiadó.
- Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere a munkafolyamat. Bp. 1985. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

16. Gaudemar, i.m.
17. Uo.
18. Coriat, B.: L'atelier et le chronomètre (Essai sur le Taylorisme, le Fordism et la production de masse). Paris, 1979. Christian Bourgois' Editeur.
19. Feese, H.: Das konstitutionelle System im Fabrikbetrieb, Eisenach, 1900. Wilkens.
20. Gaudemar, i.m.
21. Enquête de la commission extra-parlementaire des Associations Ouvrières, Paris, 1983. Ministère de l'Intérieur.
22. A. Richard: L'Organisation collective du travail (Essai sur la coopération de main-d'oeuvre). Paris, 1904.
23. Gaudemar, i.m.
24. Pollard, S.: The Genesis of Modern Management. Harvard University Press. 1965., vagy P. Dubois: The World of Work. Prentice Hall, 1958. Englewood Cliffs.
25. Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere a munkafolyamat c. idézett könyvének definíciója alapján.
26. Gersuny, C.: Punishment and Redress in a Modern Factory. Lexington, 1973. D.C. Heath and Co. Lexington Books.
27. Makó: A társadalmi viszonyok ..., i.m., 122. o.
28. Uo.
29. Gersuny, i.m.
30. Uo.
31. Gaudemar, i.m.
32. Gersuny, i.m.
33. Uo.

34. Berend I. Iván: Gazdaságpolitika az első öt éves terv megindításakor, 1948-1956. Bp. 1964. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. 95. o. A probléma alapos és kitűnő elemzése található Pető Iván - Szakács Sándor: A hazai gazdaság négy évtizedes története, I. (Bp. 1985. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó) c. könyvében.
35. Berend, i.m. 95. o.
36. Ua. 92. o.
37. Berend I. Iván: A szocialista gazdaság fejlődése Magyarországon, 1945-1979. Bp. 1979. Kossuth Könyvkiadó. 89. o.
38. A műszaki értelmiség és a hatalom kapcsolatának szépirodalmi példáját mutatja be Galgóczi Erzsébet Vidravas c. regényében.
39. Berend: A szocialista gazdaság ..., i.m. 116. o.
40. Egy vidéki napilap szerkesztőségének szóló levél szerint az ítéletek közzétételének az az indoka, hogy a munkába álló dolgozók a jövőben ne kövessék el az elítéltek által elkövetett bűncselekményeket. ÚMKL. MTH Iratanyag, Elnöki Iratok. 3005/52. sz.
41. Berend: A szocialista gazdaság ..., i.m. 118. o.
42. E problémakört elemzi Kulcsár Kálmán: A mai magyar társadalom (Bp. 1980. Kossuth Könyvkiadó) c. könyvének 92. oldalán.
43. Uo.
44. A téma legjobb monografikus feldolgozása Andorka Rudolf: A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon 1945-1980 (Bp. 1982. Gondolat Könyvkiadó) c. könyve.
45. Berend: A szocialista gazdaság ..., i.m. 120. o.
46. A társadalomtörténeti feldolgozások a bejáró ingázó munkáscsoportok életmódját, stabilitását pontosan feltárták. A

gazdag szociográfikus-szociológiai irodalom mellett utalhatunk a munkásosztályról szóló viták anyagaira, illetve azokra a párt- és állami határozatokra, amelyek e csoporttal külön foglalkoznak.

47. A kor munkaerőgazdálkodására l. Darvas Péter: Munkaerőgazdálkodás és szakoktatás 1949-1956 (Bp. 1984. OKI) c. tanulmányát.
48. Darvas Péter - Gyekiczky Tamás: A középfokú szakoktatás rendszerének átalakulása 1949-1956 között. Bp. 1986. OKI.
49. Ua.
50. Az 1951-ben keltezett levél levéltári száma XIX-A-16-a 39/405.
51. A két világháború közötti magyar társadalomtörténettel foglalkozó történészek a szakmunkásság politikai hegemoniáját ma már történeti pontossággal mutatják be (pl. Laczkó Miklós). A probléma gyökere a dualizmus korabeli Magyarorszáig nyúlik vissza, amit Hanák Péter: Magyarország a Monarchiában (Bp. 1976. Gondolat Könyvkiadó) c. könyvében kiemelten mutat be.
52. Varga László: Pató Pálok, vagy Sztahanovisták? Bp. 1984. Magvető Kiadó. 90. o.
53. Kiss József: Vázlat Csepel társadalomtörténetéhez 1919-1945. Bp. 1984. Művelődési Minisztérium ML. Főosztály, Szociológiai Füzetek, 36. sz.
54. Rákosi Sándor: Normarendezések 1948-1950-ben. Tanulmányok a népi demokrácia negyven évéről (Bp. 1985. Kossuth Könyvkiadó) c. kötetben, 201. o.
55. E fogalom pontosításáról l. Makó Csaba: A társadalmi viszonyok ... c. könyvét, i.m. 151. o.
56. Makó Csaba: A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig. Bp. 1985. Akadémiai Kiadó. 47. o.

57. Uo.
58. Makó: A társadalmi viszonyok erőtere ..., i.m. 297. o.
59. Ua. 310. o.
60. Kornai János: A hiány. Bp. 1978. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
61. Arra gondolunk, hogy a sztahanovista élmunkások számára a vállalatvezetés biztosította mindazokat a munkafeltételeket, amelyeket a "normál" termelési folyamat részvevői számára nem. Erre szép példa Wajda Márványember c. filmje.
62. Taylor: Üzemvezetés, i.m. 29. o.
63. A jogi rész elemzéseikhez felhasználtuk Ferenczi Katalin: "Jogi lehetőségek a vállalat és a dolgozók közötti konfliktusok megoldására 1951-52-ben" c. tanulmányát. Kézirat. 1983. (A tanulmány az MTA Szociológiai Kutató Intézet Könyvtárában található.)
64. A Legfelsőbb Bíróság L.B. B.IV. 80 208/1951. sz. határozatát az Igazságügyi Közlöny 1951. évi 14. sz. tartalmazta.
65. Kádár Miklós: Büntetőjog. Egyetemi jegyzet. Kézirat. Bp. 1955.
66. Az erre vonatkozó iratok a Fővárosi Levéltár anyagában találhatóak. FL. XXIII.106.III.0osztály iratai. 1950-52.
67. A Csepel (Rákosi Mátyás) Művek iratanyagát a Fővárosi Levéltárban tekintettük meg. Az Új Magyar Központi Levéltárban a következő vállalatok iratanyagába nyertünk betekintést:
- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| Bánya- és Energiaügyi Minisztérium | XIX-F-9 jelzet |
| Nehézipari Minisztérium | XIX-F-11 jelzet |
| Építésügyi Minisztérium | XIX-F-2 jelzet |
68. R.M. Művek iratanyaga. Fővárosi Levéltár 03041/53. sz.
69. Egy településosztályba tartoznak a szociológiai paraméterek alapján azonos társadalmi jellemzővel rendelkező települések.

70. A társadalomszerkezet és a településszerkezet egymásra épülésére a hetvenes évek településszociológiája figyelt fel. Szelényi Iván, Konrád György, Enyedi György munkáiban található az összefüggések bővebb elemzése.
71. A társadalmi egyenlőtlenségekkel foglalkozó gazdag szakirodalomból most csak Hegedűs András: A szocialista társadalom struktúrája (Bp. 1966. Akadémiai Kiadó) és Ferge Zsuzsa: Társadalmunk rétegződése (Bp. 1969. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó) c. munkáira utalunk. Az idézett szerzők máig érvényes elemzéssel bizonyítják a termelésen kívüli viszonyokból fakadó társadalmi minőségek (nem, kor) társadalmi egyenlőtlenségrendszerben játszott szerepét.
72. Ezt a problémát részletesen fejti ki Kulcsár Kálmán: A modernizáció és a magyar társadalom (Bp. 1986. Magvető Kiadó) c. könyvében.
73. A munkaügyi és szövetkezeti döntőbizottságok továbbképzésének tananyaga. 1986/87 év. Bp. 1987. Népszava Kiadó. 364. o.
74. Uo.
75. Ua. 367. o.
76. Munkaügyi jogszabályok. V. kötet. Bp. 1987. Népszava Kiadó.
77. Ua. 58. o.
78. Ua. 17. o.
79. Ua. 63. o. Ez a Legfelsőbb Bíróság 18. sz. Irányelve.
80. A vizsgálatot az MSZMP Politikai Főiskola Szociológiai tanszéke végezte. A kutatási zárótanulmány címe: A munkahelyi konfliktusok feloldásának jogi lehetőségei. Szerzői: Ádám Lóránd és Pető Róbert. A vizsgálatba bevont három nagyvállalat a Duna Cipőgyár, a GANZ-MÁVAG és a Főtaxi voltak. A vállalati döntőbizottsági ügyek száma két év alatt 155.

81. Ádám Lóránd és Pető Róbert zárótanulmányának megállapítása.
82. A kutatás az ELTE ÁJTK Munkajogi tanszékén folyt 1982-ben. A kutatást Hagelmayer Istvánné vezette. A kutatás során a Fővárosi Munkaügyi Bíróság ügyeit adatlapra vezették át. Ezekből az adatokból mi másodelemzéssel a fegyelmi ügyeket dolgoztuk fel.
83. A női munkaerő társadalmi-gazdasági helyzetére l. Koncz Katalin: Nők a munkaerőpiacon. Bp. 1987. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
84. Az 1986-os helyzet leírására felhasználtuk Dudás Katalin: A fegyelmi eljárás szabályainak érvényesülése a bírósági gyakorlat tükrében c. doktori értekezését. (ELTE ÁJTK. 1987. Kézirat.) Valamint: Havas Zsolt: A fegyelmi felelősség érvényesülése és társadalmi háttere a bírósági gyakorlatban. (Szakdolgozat.) (ELTE ÁJTK. 1987. ELTE ÁJTK Könyvtára: 14.165. sz. alatt)
85. Kolosi Tamás: Tagolt társadalom. Bp. 1987. Gondolat Könyvkiadó. 302. o. Kolosi itt a szellemi dolgozók társadalmi arányának az 1963-as 18,7 %-ról 1981-re 27,3 %-ra történő növekedéséről számol be.

Ára: 50,— Ft